

湖南支持性就业 就辅员工作手册

Manual for Job Coach of Supported Employment in Hunan

湖南省残疾人劳动就业服务中心编写

2015年11月

目 录

前 言	4
一、残疾人就业发展历程	6
1.1 联合国对残疾人就业的认知	6
1.2 国际劳工组织对残疾人就业的认知	6
1.3 中国残疾人劳动福利型导向就业政策	7
二、支持性就业基本概念	8
2.1 支持性就业定义	8
2.2 支持性就业的特点	8
2.3 支持性就业主要模式	9
2.4 与辅助性就业的关系	10
三、支持性就业的良好实践	10
3.1 美国支持性就业政策与服务体系	10
3.1.1 就业政策	10
3.1.2 服务体系——转介、评估及持续支持	11
3.2 日本支持性就业政策与服务体系	12
3.2.1 就业政策	12
3.2.2 服务体系——就业辅导员模式	12
3.3 台湾地区支持性就业政策与服务体系	13
3.3.1 就业政策	13
3.3.2 服务体系——以支持性就业为核心的职业重建	15
四、湖南支持性就业试点	17
4.1 智力残疾人就业现状（以长沙为例）	17
4.2 湖南省支持性就业政策与服务体系	17
4.3 他山之石——外省市支持性就业政策与服务体系	18
五、支持性就业的主要阶段	18
5.1 残疾人评估	18
5.2 工作环境评估	24
5.3 岗位开发	25
5.4 岗位匹配	25
5.4.1 岗位筛选	25
5.4.2 岗位分析	26
5.4.3 残疾人分析	26
5.4.4 匹配	26
5.5 谈判与咨询	27
5.6 密集支持	27
5.7 自然支持	31
5.7.1 自然支持	31
5.7.2 社会（专业）支持	32
5.8 渐退及跟踪	33
六、人力资源解决方案——对雇主的支持	34
七、支持性就业的倡导——说服雇主	35
7.1 履行法律责任	35

7.2 税收优惠	36
7.3 政策性补贴	36
7.4.人力资本价值	37
7.5.企业社会责任	37
7.6.企业文化与发展战略	38
八、如何推进支持性就业的思考	39
8.1 支持性就业理念	39
8.2 支持性就业组织	39
8.3 支持性就业行动计划	39
九、支持性就业政策摘要	39
9.1 关于发展残疾人辅助性就业意见	39
9.2 湖南省支持性就业工作试点实施方案	40
9.3 湖南省智力残疾人支持性就业庇护工场建设规范（试行）	43
附件 1: 台湾南区身心残疾人职业辅导资源中心测量工具	44

前言

支持性就业是为解决智力残疾人、精神残疾人（本手册中所称心智障碍者系二者的合称）、重度肢体残疾人就业的有效工作模式，是辅助性就业的重要组成部分。不同的是，支持性就业要求给予残疾人更高强度的专业支持，帮助其实现融合就业，并强调给予残疾人平等的对待。

截止目前，推进支持性就业的必要性、重要性已得到各方面的关注和重视，必将成为“十三五”期间促进残疾人及其家庭就业增收的主要努力方向。支持性就业同时也得到相应的政策支撑。《国务院关于加强推进残疾人小康进程的意见》（国发〔2015〕7号）明确规定对残疾人辅助性就业机构的设施设备、无障碍改造等给予扶持，吸纳更多精神和智力及重度肢体残疾人辅助性就业。《关于发展残疾人辅助性就业的意见》（残联发〔2015〕27号）第八条、第十二条和第十三条具体规定了辅助性就业措施。

回溯到2013年，经由各方的共同努力¹，湖南省等先行省市残联开始在本区域开展针对心智残疾人的支持性就业试点。²

2014年，湖南省率先制定了第一个省级支持性就业试点工作方案。³学习、借鉴日本、马来西亚、台湾地区支持性就业先进工作经验，围绕就业辅导员队伍建设，心智障碍者职业能力建设、就业渠道与就业岗位开发、支持性就业政策制定、环境营造等关键性问题，开展试点，探索方法。⁴截止2015年底，全省10家试点机构共服务个案30个，实现稳定就业30个。

在工作的推进过程中，无论支持性就业服务机构，还是就业辅导员，都迫切感受到需要一本实务手册，告诉大家什么是支持性就业，如何推进支持性就业，更多的是就业辅导员在实践中遇到技术上的问题该怎么办？

这本手册旨在围绕上述问题，为支持性就业的服务机构、就业辅导员、用人单位人力资源管理者、残疾人就业政策的制定者，提供一本关于支持性就业的操作指南和工具书。手册中包含支持性就业的基本理念和知识，残疾人就业的特点和价值，支持性就业的操作环节和方法，基本工具等，同时也附有国内支持性就业的成功案例、其他地区的操作表格等，贴近工作实际，具有现实指导意义和极强的实用价值。

本手册由湖南省残疾人劳动就业服务中心组织编写，由全国心智联合会研究员宋颂执笔，湖南省残疾人劳动就业服务中心阳庆云审定，在编写过程中得到湖南商学院熊莘教授、长沙爱乐社工中心张盈盈的支持和帮助，一并表示感谢！

由于水平有限，加上工作尚在试点阶段，手册中难免有错误和遗漏之处，敬请各位读

¹2013年11月，心智障碍服务创新联合会与国际劳工组织、中国智力残疾人及其亲友协会在广州举办了首届支持性就业国际论坛暨通行课程培训班，来自日本、马来西亚就业辅导员网络，中国残联就业指导中心、湖南省、广西壮族自治区、大连市、广州市残联系统，社会组织，国际机构的160多人与会。目前，心智联合会已在长沙、南宁、北京共举办8期支持性就业辅导员初级班培训，就业论坛8次，共有1000人次参与培训，涉及157家成员机构及社会团体和机构，授证就业辅导员249人。

心智联合会与国际劳工组织、中国智力残疾人及亲友协会于2015年8月18日在长沙成立中国就业辅导员网络，着力推动技术培训和政策倡导。

²中国智力残疾人及亲友协会（中智协）将“支持性就业的研究和就业辅导员培训写入“中智协五年工作计划”，并在中国7个试点省份、城市（北京、湖南，广西，山东，广东省和大连、长春市）推行身心障碍者支持性就业。

³湖南省智力残疾人支持性就业工作试点实施方案（湘残联教就字〔2014〕13号），确立的工作目标是：1. 完成20名智力残疾人以支持性就业方式实现融合就业；2. 建立2个示范性庇护工厂（场）；3. 培养10名就业辅导员，其中1名就业辅导员达到培训师以上水平；开展家长培训，提高家长的认知水平；4. 初步建立智力残疾人支持性就业业务工作体系。

⁴目前，湖南省有10家服务机构参与试点，34名授证就业辅导员在开展工作。

者批评指正。

编者
2015年11月30日

一、残疾人就业发展历程

1.1 联合国对残疾人就业的认知

国际上，对残疾人及其劳动权利的重视始于二战后，联合国《世界人权宣言》（1948，23条），《经济、社会和文化权利国际公约》（1966，第2200A号决议）承认人人有工作的权利；

《残疾人权利宣言》（1975，第3447号决议，第7条）明确残疾人有权按照其能力获得并保有职业，或担任有用处的、生产的、有报酬的工作，并加入工会；

《智力迟钝者宣言》（1971，第2856号）肯定了智力迟钝者与其他人一样具有同等权利、他们从事劳动或其他有意义的职业；

《残疾人世界行动纲领》（1982，第37/52号决议，第69-70及第128-133条）讨论了保证城乡残疾人都能有平等的机会，从事生产性的有酬工作。

经过联合国“残疾人十年”（1982-1991），亚太“残疾人十年”（1992-2001）等，期间，《塔林残疾人人力资源开发行动纲领》（1989）第一次将残疾人看作人力资源并作出行动框架，鼓励把残疾人视为能掌控他们自己命运的主人而不是受政府抚养的对象。该行动方针以残疾人独立和充分参与为目标，鼓励对残疾人实施教育，特别是在正常的学校体系中让残疾人接受教育。行动方针还鼓励向残疾人传授各种技能使他们成为经济上独立的人。行动方针建议，面向残疾人的培训计划应包含独立社会技能和自助技能，以便为残疾人今后独立生活作好准备。行动方针还鼓励国际开发机构、政府间组织以及区域组织合作，以最合适的人力资源开发培训残疾人。《残疾人机会均等准则》（1993，第48/96号决议，第7条）呼吁缔约国确保残疾人获得参加生产性就业、有薪就业的平等机会；

2006年，《联合国残疾人权利公约》开放签署，残疾人权利运动达到一个新的顶峰。其中，第27条是关于工作及就业的规定。⁵

1.2 国际劳工组织对残疾人就业的认知

国际劳工组织早在《就业〈战争向和平过渡〉建议书》（1944，71号）中，建议残疾

⁵CRPD 第二十七条 工作和就业

一、缔约国确认障碍者在与其他人平等的基础上享有工作权，包括有机会在开放、具有包容性和对障碍者不构成障碍的劳动力市场和工作环境中，为谋生自由选择或接受工作的权利。为保障和促进工作权的实现，包括在就业期间致残者的工作权的实现，缔约国应当采取适当步骤，包括通过立法，除其他外：

（一）在一切形式就业的一切事项上，包括在征聘、雇用和就业条件、继续就业、职业提升以及安全和健康的工作条件方面，禁止基于残疾的歧视；

（二）保护障碍者在与其他人平等的基础上享有公平和良好的工作条件，包括机会均等和同值工作同等报酬的权利，享有安全和健康的工作环境，包括不受骚扰的权利，并享有申诉的权利；

（三）确保障碍者能够在与其他人平等的基础上行使工会权；

（四）使障碍者能够切实参加一般技术和职业指导方案，获得职业介绍服务、职业培训和进修培训；

（五）在劳动力市场上促进障碍者的就业机会和职业提升机会，协助障碍者寻找、获得、保持和恢复工作；

（六）促进自营就业、创业经营、创建合作社和个体开业的机会；

（七）在公共部门雇用障碍者；

（八）以适当的政策和措施，其中可以包括平权行动方案、奖励和其他措施，促进私营部门雇用障碍者；

（九）确保在工作场所为障碍者提供合理便利；

（十）促进障碍者在开放劳动力市场上获得工作经验；

（十一）促进障碍者的职业和专业康复服务、保留工作和恢复工作方案。

二、缔约国应当确保障碍者不被奴役或驱役，并在与其他人平等的基础上受到保护，不被强迫或强制劳动。

人应该按同等条件和同工同酬与其他工人一起接受培训。

《（残疾人）职业康复建议书》（ILO1955, 99 号）规定了职业培训、机会均等和同工同酬的条款。《社会保障（最低标准）公约》（1952, 第 102 号）呼吁掌管医疗保健的机构或政府部门同职业康复机构进行合作，以便残疾人回到适当的岗位；

《人力资源开发公约》（1975, 第 142 号）认为残疾人职业指导和培训一样重要；

《残疾人职业康复和就业公约》（1983, 159 号）将残疾人纳入工作相关的主流计划和服务，确立一些基本原则；

《工作场所残疾管理行为规范》（ILO2002），促进工作场所和待遇平等的立法框架。

6

另外，《欧洲人权公约》（1950），《欧洲社会宪章》（1996 修订，第 15 条），《欧洲联盟宪法令》（2000），康复国际的《第三个千年宪章》（1999），《消除一切形式的残疾人歧视美洲公约》、《儿童权利公约》（第 23 条）、《非洲人权和人民权利宪章》（第 18 条第 4 款）、《非洲儿童权利与福利宪章》（第 13 条）、《圣萨尔瓦多议定书》（美洲人权公约关于经济、社会和文化权利领域的附加议定书）（第 6 和 9 条）等也做出相关的规定。

1.3 中国残疾人劳动福利型导向就业政策

在我国，残疾人就业实行劳动福利型政策，既不是政府把残疾人全部养起来，也不是要求统统自己养活自己，而是主张促进就业，通过从事劳动获得收入，建立相应的社会融合，实现平等、参与、共享。我国残疾人就业形式主要有集中就业、按比例就业、自主选择与自主创业、辅助性就业等。

建国至今，残疾人事业发展可分为三个阶段：第一阶段：起始阶段（从建国到 1988 年中国残疾人联合会成立），完成了第一次全国残疾人抽样调查，开始构建组织体系，推动政策的出台；第二阶段：发展阶段（从中国残联成立到 2008 年），期间进行第二次全国残疾人抽样调查，修订《中华人民共和国残疾人保障法》，实施四个“残疾人事业五年发展规划”，构建了从康复教育到无障碍的基本政策和工作机制；第三阶段：快速发展阶段（从 2009 年至今），以建设社会保障体系和服务体系为契机，每年进行残疾人小康进程监测，批准加入《残疾人权利公约》，全面建立困难残疾人生活补贴和重度残疾人护理补贴制度，残联组织和工作体制不断完善，助残社会组织获得较快发展。

我国残疾人工作的模式由开始的慈善模式，经由医疗模式，正过渡到社会模式，人们对残疾人的认识也历经了残废——残疾——残障（残障人士，身障，身心障碍，障碍）这一过程。“没有残疾人的小康，就不是真正意义上的全面小康”（国发〔2015〕7 号文件）已成为社会共识，并纳入了国家决策。

⁶ 关于国际劳工组织的公约，可以参见阿瑟·奥赖利《障碍者享有体面劳动的权利》，国际劳动组织，国际劳工局。

个人模式与社会模式对身心障碍者定义区分

个人模式 (Individual model)	社会模式 (Social model)
<ul style="list-style-type: none">• 个人问题(personal problem)• 医疗照顾(medical care)• 个别治疗(individual treatment)• 专业协助(professional help)• 个别矫治(individual adjustment)• 行为改变(behavior)• 照护(care)• 健康照护政策(health care policy)• 个人适应(individual adaptation)	<ul style="list-style-type: none">• 社会问题(social problem)• 社会融入(social integration)• 社会行动(social action)• 个人与社会责任(individual & collective responsibility)• 环境改变(environment manipulation)• 态度 (attitude)• 人权(human rights)• 政治(politics)• 社会改变(social change)

二、支持性就业基本概念

2.1 支持性就业定义

20 世纪 60 年代末，美国特殊教育工作者马克·戈尔德（Marc Gold）首次提出支持性就业的思路。⁷美国教育部 1985 年颁布的《联邦公报》将支持性就业（Supported employment）描述为“在各种融合的机构特别是正规工作场所，不分年龄和职业潜能，为包括严重残疾人在内的个体设计有酬工作”。⁸

经过几十年的发展，我们综合各国的普遍做法，这样界定支持性就业：

支持性就业是以智力残疾人、精神残疾人和重度肢体残疾人（以下通称残疾人）职业重建个案管理为中心，协调职业重建系统内外各方资源，由专业机构、专业人员（如就业辅导员）为其提供个人评估、职前训练、工作环境评估、岗位匹配、密集支持、自然支持等多方面就业服务，促进他们进入竞争性职业场所就业的一种就业模式。

2.2 支持性就业的特点

1. 有薪、同工同酬，残疾人应该获得与其他雇员一样的工资以及福利，要求有平等就业的权利。

2. 持续的专业支持，以残疾人的个人需求为中心提供持续性的专业支持，实现最大化的稳定工作，同时，也为雇主提供持续性的支持。

⁷支持性就业首先在 20 世纪 70 年代由美国提出来，已被很多的国家和地区作为一种新的手段方式来促进身心障碍人士的就业。支持性就业是根据社会支持理论，采用社会支持、自然支持等等方法等为促进身心障碍人士在融合的工作场所获得有偿工作的一种方法和理念。由就业服务专业人员在 workplaces 持续提供训练，以增进障碍者的工作能力及与同事的互动，当障碍者的表现符合工作场所的要求后，就业服务专业人员逐渐退出工作现场，改为追踪的方式提供服务。

⁸支持性就业的出现，是针对日间活动中心为残疾人提供准备式职业教育，但是并不能将残疾人成功地推向真正就业的问题，提出的一种新对策。（Cecil R. Reynolds, Concise encyclopedia of special education 509）。

3. 社会融合性，这是支持性就业的关键特征，要求残疾人没有被分隔、被隔离。
4. 开放性，在开放的而非封闭的工作环境，残疾人与非障碍员工在同一场所工作。
5. 个别化，根据残疾人特点，通过精准的工作匹配为残疾人提供个性化服务。

2.3 支持性就业主要模式

根据最近的研究成果，支持性就业模式主要有以下几种：⁹

主要支持性就业模式

项目	个别安置模式	群组式安置模式	机动工作小组安置模式	企业式安置模式
协助单位性质	对障碍者及雇主提供非营利的协助	对障碍者及雇主提供非营利的协助	对障碍者及雇主提供非营利的协助	雇主可自聘就业服务员为所属障碍员工服务
工作性质	多元的工作形态	多为制造或加工业	多为清洁、洗车或门房等	多为加工活，如零组件的组装
工作场所障碍者人数	1人	6-8人	3-8人	无特殊规定
协助者	刚开始需每天协助，到一定的稳定程度后，维持每月至少2次现场辅导	提供持续与渐进性的在职训练，是雇主和该障碍工作小组的协调联络人	几乎是每天的持续教育与指导，无论是在工作还是生活上	提供长期性的训练与督导
训练	工作项目，社会适应，人际关系	工作项目，社会适应，人际关系	工作项目，社会适应，生活自理	工作项目，社会适应人际关系，生活自理
服务比率	1:1	1:6-8	1:3-8	无特殊规定
执行中的问题	工作机会难找，供需条件是否配合，交通的安排	工作机会难找，交通的安排	工作机会难找，服务合约是否合理，交通的安排	雇主难找，交通的安排

四种模式的联系和区别在于：

1. 个别安置、群组安置、机动小组都是由就业服务机构提供就业辅导员；而企业安置是由企业自己雇佣就业辅导员；

2. 个别安置是狭义的支持性就业，即一个心智障碍者在就业辅导员支持下在开放性的劳动力场所就业，工作形态多样；

3. 群组安置与机动小组的不同在于：群组安置也叫飞地式，它的工作环境是一般的工作场所，是一群障碍员工在非障碍员工的培训、指导和支持下工作，一般涉及工业生产或商业领域。部分雇主可能愿意提供自然支持，但该模式缺少社会交往，障碍者可能不愿与其他员工分享，有可能演变成庇护工场模式；群组安置是企业雇主的群组，只是工作形式是小组的方式；其工作内容、岗位职责直接由雇主安排；薪酬待遇与一般员工一致；

流动小组模式，主要存在于服务和商业领域，以某种交通工具在社区提供服务而非在办公室办事，规模较小，一般5人左右，服务内容单一；流动小组是服务机构的流动小组，由就业辅导员领导，相当于服务机构是雇主，雇佣障碍者。通常情况下，由就业辅导员与雇主商谈确定工作的职能，其工作内容就由就业辅导员统筹。报酬由就业服务机构发放，多数情况下流动小组的绩效决定报酬的多少。

⁹ Trevor R. Parmenter, 《提升智力障碍者的培训和就业机会：国际的经验》，国际劳工组织。

2.4 与辅助性就业的关系

支持性就业是辅助性就业的一种，都是以智力残疾人、精神残疾人和重度肢体残疾人为对象的就业模式。

辅助性就业是指针对精神、智力和重度肢体残疾人因就业能力不足，无法进入竞争性就业市场的实际状况，通过集中组织残疾人参加适当生产劳动，以提高劳动技能、改善身体生活状况为目的的就业形式。辅助性就业机构包括工疗机构、农疗机构、托养机构及企业中的劳动车间、庇护工场等¹⁰。

辅助性就业主要有以下几个特点：

（一）对象为较低文化程度、较低技能水平的中重度残疾人，包括智力残疾人、精神残疾人以及重度肢体残疾人和多重残疾人；

（二）多采取集中就业形式；

（三）就业时间、场地灵活，劳动关系灵活松散、不稳定，残疾人收入较低，与用人单位一般没有签订规范的劳动合同，未建立正式的劳动关系；

（四）必须有足够的服务与支持；

（五）不是劳动法意义上的就业，即不受劳动法调整，产生纠纷时适用民法相关规定；另外，辅助性就业场所通常需集工作、生活、康复等功能于一身，工作既是残疾人增收的手段，也是职业康复的内容¹¹。

综上所述，我们认为辅助性就业是一种庇护性、临时性、公益性、过渡性的就业安置形式。

三、支持性就业的良好实践

3.1 美国支持性就业政策与服务体系

3.1.1 就业政策

1984年，美国联邦政府《发展障碍残疾人援助和权利法案》（The Developmental Disability Assistance and Bill of Rights Act of 1984）首次确认支持性就业为残疾人就业的一种新形式。1986年，联邦政府修改《康复法案》，确定为支持性就业提供专项资金支持，第一次确定支持性就业为职业康复的组成部分，并确定各州职业康复机构应该为残疾人提供支持性就业服务。根据1987年美国联邦政府法规，支持性就业包括三个要素：竞争性工作（competitive

¹⁰ 《关于进一步加强社区残疾人工作的通知》（2002）提出残疾人非正规就业概念。包括公益性岗位就业、居家社区就业、辅助性就业等。

《残疾人就业工作“十二五”实施方案》提出：研究制定精神、智力和重度残疾人辅助性就业扶持政策。大力推进工（农）疗、辅助性工场、庇护工场等职业康复劳动项目，促进智力、精神和重度残疾人辅助性就业。方案提出了辅助性就业这一类似的概念并将其列为非正规就业的一种形式。

《中国残联关于实施城镇百万残疾人就业工程的通知》提出：积极开发职业康复劳动项目，引导、支持智力、精神和重度肢体残疾人辅助性就业。商有关部门，取消对精神残疾人就业的政策限制，鼓励康复后稳定期的精神残疾人弹性就业。

¹¹ 据报道，青岛市城阳区残疾人联合会为解决中轻度智力、精神残疾人的就业问题，该区在上马街道成立首家残疾人辅助性就业中心。该中心位于前程社区，占地面积800平方米，目前，共有31名残疾人，日收入能达到50元。按计划，该市共建设12处残疾人辅助性就业机构，着力解决智力、精神残疾人就业问题，惠及200多名智力、精神残疾群众。

employment)、融合性工作环境(integrated work setting)与提供持续的支持(the provision of ongoing support services)。¹²

3.1.2 服务体系——转介、评估及持续支持

在美国,支持性就业有模式化的服务流程。

1. 转介

转介是就业服务的起点。从学校到工作岗位的转介服务方式分为三种:无辅助的转介服务、有限时间的转介服务、持续支持的转介服务。在持续支持的转介服务的基础上进一步提出支持性就业模式。¹³

2. 资格评估

登记完成后,美国联邦政府特殊教育和康复服务办公室(VESIS)的工作人员会组织专家小组为转介来的残疾人进行评估,以确定其是否有资格获得支持性就业。¹⁴

3. 制定个别化就业计划(individualized plan for employment development, IPE)

旨在帮助残疾人在融合环境中实现就业,个别化就业计划包含就业目标,实现支持性就业所需的职业康复服务和实现就业目标的时间及各个时间点、服务提供者、服务的费用承担等内容。

4. 提供持续性的职业康复服务

持续性的职业康复服务主要包括四个关键部分:工作安置(job placement)、工作指导(on-the-job instruction)、持续性评估(ongoing assessment)和跟踪辅导(follow-along)。¹⁵

5. 结束个案

在支持性服务中,服务对象成功进入融合的工作环境中工作,赚取不少于其同样生产量的普通工人的工资。服务对象一般稳定持续就业达到3个月,则视为实现支持性就业。

¹²在1990年的美国残疾人法案(ADA)中,它的反歧视条款并没特别指出,需要为智力障碍者提供行之有效的方法来实现就业。因此,通过这一立法缺失,可以看到人们仍然抱有很强的观点:如果一个人的认知能力有问题,是不能到融合的就业场所工作的;尽管已经有事实表明,智力障碍者在获得足够的训练和支持下,在别人的帮助下,是完成解决工作场所中的复杂任务的。

美国支持性就业经过多年的发展,已明确了基本原则:(1)零拒绝原则(Zero Exclusion), (2)职业康复、精神疾病治疗同时进行(Integration of Vocational Rehabilitation and Mental Health), (3)竞争性就业(Competitive Employment), (4)快速搜寻工作(Rapid Job Search), (5)持续的支持服务(Time—unlimited Support), (6)尊重残疾人意愿(Attention to Consumer Preferences)等。

¹³为了使残疾人顺利实现就业,特殊教育和康复服务办公室开始制定政策鼓励州立机构将他们的工作重心从日间照料(clay centers)、庇护工场(sheltered workshops)转移到支持性就业上,实现了残疾人就业从传统的“训练—安置”(train—place)模式转向了“安置—训练—维持”(place—train—maintain)模式的支持性就业。

在汪蔚兰和咎飞的《美国的智障人士支持性就业》中,以纽约州为例,当一名智障人士被转介到残障人士就业教育服务办公室(VESID)时,VESID要详细登记其基本信息。但是在此环节中,美国面临一个棘手问题,即登记名单(waiting list)过长,而提供的服务有限,所以很多残障人士做了登记后,很难得到接下去的服务,甚至是资格评估环节也很难进入。

¹⁴支持性就业服务不同于特殊教育服务,后者是权利性服务,前者是资格性服务,是权利向资格的转变。在特殊教育服务中享有的许多权利和服务随着残障儿童结束教育服务而消失,残障人士要想获得某些服务,必须向相关部门提出资格申请,一旦符合资格,就可以享有服务。

¹⁵工作安置始于一个全面性的评估,包括兴趣、能力等的个体评估和潜在的工作地点的评估,然后将两个评估进行一致性的配对。

工作指导要求多方面的人员参与其中,协同合作才能得到更好的结果。“就业辅导员(job coach)”被认为对就业培训和教学的所有方面承担责任。就业辅导员是指障碍者得到工作安置后给予他们知识和技能等辅导的人。雇主和工作伙伴在工作培训和教学中发挥了越来越重要的作用。

持续性评估,在此过程,关于障碍者的工作满意度、他(或她)的表现、雇主对其工作成就的看法等。在这一阶段,不断发现问题和做出调整,以保证目标的实现及工作安置的长期性。

跟踪辅导旨在保证障碍员工得到持续性的辅助,就业辅导员会定期拜访或打电话给雇主,以了解障碍者的表现。

3.2 日本支持性就业政策与服务体系

3.2.1 就业政策

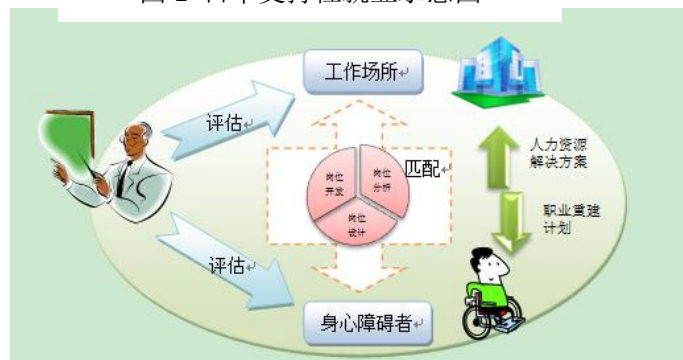
1976 年，日本修订《残疾人就业促进法》，将肢体残疾人按比例就业、就业保障金和职业康复服务纳入法律条款。1987 年和 2006 年智能和精神障碍纳入按比例就业制度。2013 年，重修《残疾人就业促进法》，私营企业安排残疾人就业的比例从 1.8% 提高到了 2.0%。¹⁶

日本老年人和残疾人就业协会(JEED) 是国家卫生劳动福利部的政府外展组织，在残疾人职业康复方面担当着领导角色。¹⁷日本国际合作组织(JICA)积极帮助开发支持性就业模式，并且在亚洲地区，为就业指导员培训提供帮助。

3.2.2 服务体系——就业辅导员模式

目前，日本有 1000 名就业辅导员。¹⁸日本就业辅导员有三类，JEED 就业辅导员是公立的，一类就业辅导员属于 NGPs (NGO 组织)¹⁹，二类就业辅导员属于公司。多数情况下，一类就业辅导员和 JEED 协同工作。JEED 就业辅导员有时会对一类就业辅导员提供督导。

图 1 日本支持性就业示意图



(1) 一类就业辅导员委托合同

订立委托合同的条件是：（一）有意提供就业辅导的机构（庇护工厂）必须有支持残

¹⁶根据残保金制度，员工数超过 201 人的企业，如果不能达到就业率目标，需要按差额支付残保金。未达就业率目标的差额，每人每月 5 万日元（500 美元）。超过 201 名员工的企业，如果雇佣了超过就业率目标（2.0%）的身心障碍人员，可以得到奖金。奖金是每人每月 27000 日元（270 美元）。残保金不仅可以用于奖金，还可以用于改善工作环境，提供多种职业服务，职业培训包括就业辅导服务。

为促进有严重身心障碍的人员就业，一个就业的严重身心障碍的人可以算两个就业名额。为鼓励身心障碍人全职工作，一个全职工作（每周 30 小时以上）的身心障碍的人可算两个名额。

一些公司，为了达到国际规定的雇佣残疾人的标准，一般都通过其子公司来雇佣残疾人。现在，在全日本，共有 242 个这样的子公司，雇佣了 7700 名残疾员工，其中超过 40% 的残疾员工是智力障碍者。在日本，那些大公司附属的子公司，由于没有达到国家规定的雇佣残疾人的数量，也增加了智力障碍者就业的人数 (Matsui, 2008)。

¹⁷它在每个地区有当地职业康复中心（办公室）提供咨询、职业评估、职业培训和就业辅导服务。它为智力障碍者在工作经验积累和工作指导上提供支持，使他们能够从求职阶段顺畅的过渡到工作就业阶段。它也为雇主提供广泛的支持服务，包括一般的信息咨询服务，就业管理辅助和技术支持等。同时，它也在研究就业支持的办法。

¹⁸日本就业辅导制度建立于 2002 年。当时，卫生劳动福利部在促进就业法的修正案中把就业辅导员加入了全国体系。2011 年时，这三类就业辅导员各有 309 名，777 名和 120 名。在全国体系外，一些大的地区政府有自己的就业辅导系统。比如，东京地区自己的就业辅导员体系里有 76 名就业辅导员。

¹⁹转介中心接受来自职业咨询中心、公共安全就业中心转介来的个案，并通过资源连接找到 JEED 或一类就业辅导员，由 JEED 评估以后决定是否派案，或由一类就业辅导员向 JEED 申请开案。

疾人从庇护性就业到支持性就业的经验。（二）就业辅导员人选必须完成由卫生劳动福利部提供的就业辅导培训课程并获得认证。（三）开始就业辅导前，针对 JEED 地区就业中心授权的就业辅导服务，一类就业辅导员必须制定个别化就业辅导计划。²⁰

（2）二类就业辅导员委托合同

公司可以申请二类就业辅导员津贴，前提是公司自身的就业辅导员必须完成了卫生劳动福利部认证的二类就业辅导培训课程；开始就业辅导前，二类就业辅导员需要制定个性化的就业支持计划，并得到了 JEED 当地职业中心的授权。²¹

（3）就业辅导员工作模式

就业辅导员薪酬和培训，由日本政府支持。就业辅导员的工作流程与美国的就业辅导员的工作流程基本相似，包括评估障碍求职者，评估工作场所，工作与求职者相匹配，在残疾人入职后，提供大量的密集支持，在残疾人学到如何做这项工作后，逐渐地退出，间歇地提供跟踪支持等。

图 2 日本支持性就业步骤



3.3 台湾地区支持性就业政策与服务体系

3.3.1 就业政策

2007 年，台湾《残障福利法》改为《身心障碍者权益保护法》，2012 年再次修订。该法共 9 章 109 条。在总则、就业权益和支持服务三章中，对主管机关的权责、经费来源、转介、身心残疾人的就业安置、福利机构的建立等均作出了明确规定。²²

关于残疾人就业权益方面，台湾陆续出台了《身心障碍者职业训练机构设立管理及补助准则》等一系列政策法规。²³梳理这些政策，可以看出台湾职业重建相关理念的趋势演变。

²⁰如果个别化就业辅导计划得到了 JEED 的授权，JEED 支付资金给 NGO。就业辅导员津贴如果一天超过 3 小时，支付 14200 日元/天，低于三小时，支付 7100 日元/半天。

在职培训津贴发放时间应少于 8 个月。后续跟踪时期从就业起，应少于一年。

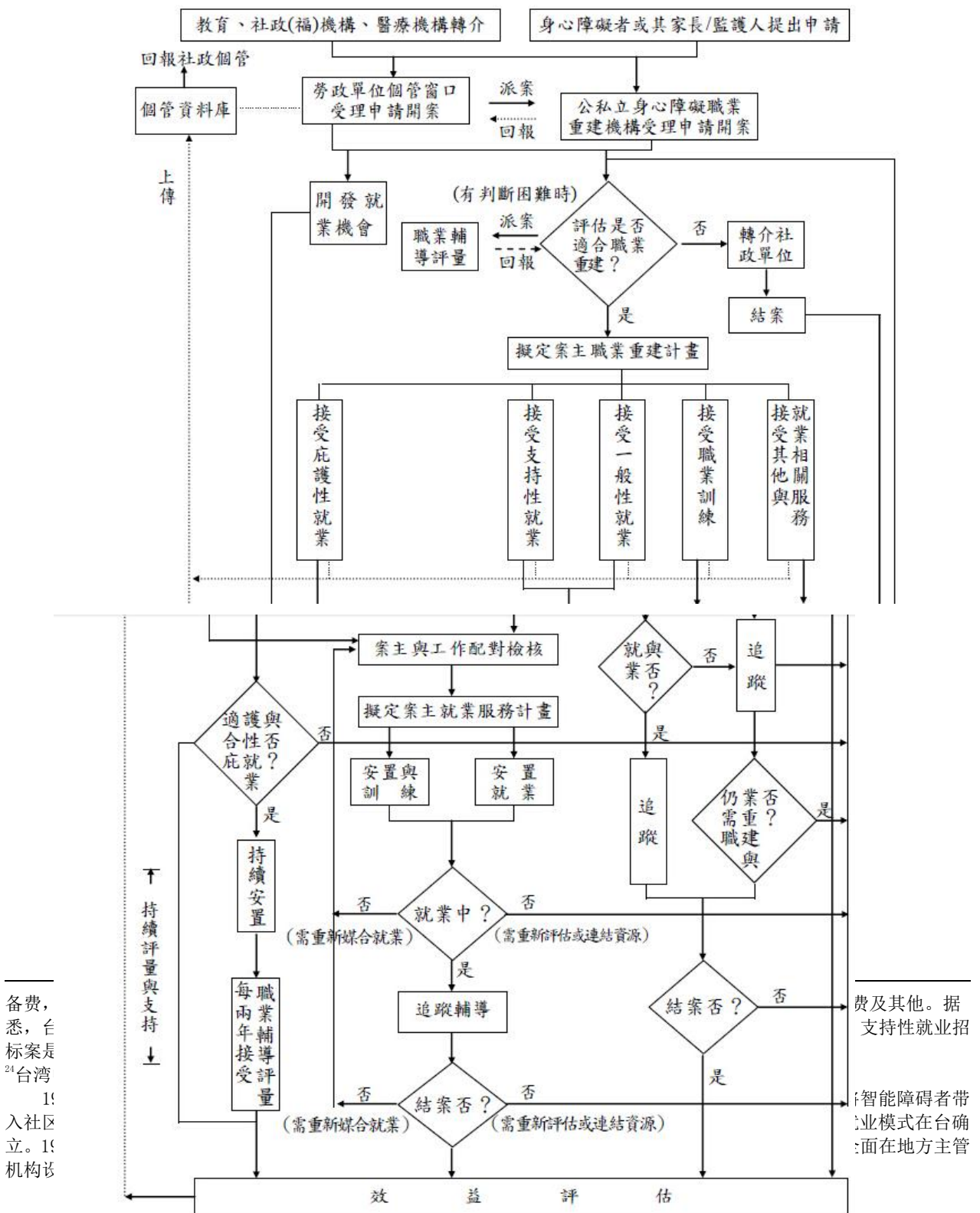
²¹如果个性化支持计划得到了 JEED 的授权，JEED 按每月 15 万日元支付资金给公司。在职培训津贴发放时间应少于 6 个月。

²²身心障碍者权益保障法暨相关法规汇编，台湾内政部社会司网站，2014.1.2

<http://www.dpws.moi.gov.tw/commonch/index.jsp>, 2014-11-05

²³陆续出台了《身心障碍者职业训练机构设立管理及补助准则》，《身心障碍者就业服务机构设立管理及补助准则》，《身心障碍者庇护工场设立管理及补助准则》，《身心障碍者职业重建服务专业服务人员遴选及培训准则》，《身心障碍者职业辅导评量实施方式及补助准则》，《身心障碍者职业再设计实施方式及补助准则》，《身心障碍者创业辅导服务实施及补助准则》等，这些法规中对政府主管机关给职业训练、支持性就业、庇护性就业、职业重建、职业辅导评量、职务再设计等补助做出明确规定，如《身心障碍者职业训练机构设立管理及补助准则》第 18 条规定的项目有职业训练设

²⁴不同于美国率先建立完整的个案管理系统，台湾的职业重建系统是在摸索中逐步建立的，台湾最早开始推动先从支持性就业服务开始，由就业辅导员全部负责支持性就业工作，既要评估残疾人，又要开发工作岗位，填写服务记录表单，解决家长、雇主、残疾人的问题，工作量非常大，为了减轻就业辅导员的压力，解决残疾人评估问题，后来出现专业的职业辅导评量员，专门帮助就业辅导员进行残疾人评估，出具评估报告。随后，为了系统性解决个案评估、管理、跟踪等服务，建立职业重建窗口，形成职业重建体系，由职业重建个案管理员先期接案，评估，决定开案与否，如果评估合适，则就业辅导员接案，进入职业重建服务流程。详细请见职业重建服务流程图。



备费，台
悉，台
标案長
²⁴台湾
1!
入社区
立。1!
机构咨

费及其他。据
支持性就业招
智能障碍者带
业模式在台确
面在地方主管

..... 虛線代表資料傳輸流程
—— 實線代表服務流程

身心障礙者職業重建服務流程圖

图 3 台湾残疾人职业重建服务流程图

3.3.2 服务体系——以支持性就业为核心的职业重建

台湾地区就业服务模式包括以下几种²⁵：

1. 庇护性就业

庇护工场（sheltered workshop）主要为那些完全不能进入正式职场工作，需要职业训练人员工作支持的中、重度与极重度的智障人士而设立。庇护工场主要提供非融合式的就业训练与安置，工场的员工除了就业辅导员或相关行政人员为一般员工之外，大多数或全部为身心残疾人。²⁶

2. 工作队

工作队（Work Crew）模式又称为小生产圈模式，介于庇护性与竞争性就业模式之间，适合中、重度的智障人士，或由庇护性工场转介而来的障碍人士的就业。由辅导员带领智障人士到雇主工作现场（他们与辅导员的人数服务比例则依残障类别与等级来决定）做包工、包件或包量的工作。工作报酬以包件或包量方式计算，每个人的工资则由辅导员依智

²⁵财团法人台湾省私立启智技艺训练中心，智能障碍者就业服务工作手册，2004，26-41。

²⁶庇护工场，台湾智障者家长总会网站，2014.1.3，<http://www.papmh.org.tw/service/work/work.htm>。

庇护工场的布置亦完全依据身心障碍者的状况加以规划与布置，训练的环境或工厂为隔离式的。庇护工场提供多种服务。一方面，藉由辅导员的辅导，以培养智障人士的工作意愿、激发工作兴趣、发展工作技能、建立工作态度，提高社交技巧，养成良好的卫生习惯及人际关系等；另一方面，辅导员评估他们的就业能力与适应能力，达到最适当的就业安置。

依性质不同大致分成三类：训练性庇护工场、医疗性庇护工场及养护性庇护工场。机构开展的活动涉及手工制作、打击乐表演、蔬菜包装、清洁、烘焙、影像设计、园艺、庇护咖啡屋等，以工场、商场、农场、工作坊、工作室等方式训练与经营。

这种安置模式按时间长短可分为三种形式。一是过渡性的(transition)庇护工场，其主要功能在于提高障碍者的职业潜能或生产能力，以便为未来从事竞争性或支持性的就业准备，并适应社区就业的需要；二为延续性的(extended or long-term)庇护工场，属长期性的终生就业场所，多以中重度智障者为训练和就业的对象；三为综合性的(comprehensive)庇护工场，同时具有过渡性和长期性庇护工场的特色，并兼有职业试探和安置的功能。

以设立单位的不同可分为四种：机构式庇护工场（institutionalized sheltered workshop）、学校式庇护工场（campus sheltered workshop）、独立式庇护工场（independent sheltered workshop）和附属式庇护工场（dependent sheltered workshop）。

障者的工作能力来分配。²⁷

3.支持性就业

支持性就业（Supported Employment）模式又称为社区化就业，对象为残障程度较重的智障人士，从庇护工场、工作队转介来的智障者，经评量具有就业准备能力但仍无法独立进入就业市场的人士。支持性就业中，辅导员作为雇主与智障者的桥梁，协助他们稳定就业²⁸。智障者从事有薪资的工作，并且有就业辅导员提供长期且持续性的辅导与协助²⁹，如长期的督导、训练和交通协助等。常见的安置模式有：个别式的安置模式³⁰、群组式的安置模式³¹、机动工作队的安置模式、企业式的安置模式和自我经营的安置模式。³²

4.竞争性就业

竞争性就业（Competitive Employment）指的是智障者已有充分的能力进入社会，能与正常人群在相同的工作场所竞争就业，并获得与正常人就业相同的劳动报酬，不需要辅导员特别的协助与支持。他们可通过支持性就业进入竞争性就业。当智障者工作稳定，经服务机构就业辅导组评估后，则可进入竞争性就业行列，成为企业人力资源。此种服务模式可为智障者开拓就业机会并提供就业服务。³³

上述四类就业模式，就业安置和职业培训通常结合在一起。³⁴

²⁷ 庇护工场，台湾智障者家长总会网站，2014.1.3，<http://www.papmh.org.tw/service/work/work.htm>。

²⁸ 财团法人台湾省私立启智技艺训练中心，智能障碍者就业服务工作手册，2004，26-41。

²⁹ 支持性就业安置所用的策略，是将个人的行为技能与其所在环境的要求加以比对，再把所得的结果经由个人/环境配合的过程加以统合。主要包括：环境分析、个人行为分析、个人/环境匹配（训练功能性行为，使用辅助器具，改善环境）。就业安置步骤：（一）建立安置服务小组（二）决定工作机会（三）进行工作分析。（四）执行工作媒合评估（五）发展案主导向的就业服务计划（六）进行职务实做（七）职务再设计。（八）进行支持差异分析（九）寻求支持（十）提供支持。

³⁰ 个别式的安置模式，辅导方式为一对一，即由一位就业服务员或职业训练人员针对一位身心障碍者提供持续与渐进性的在职训练，直到身心障碍者能够熟练且独立地在正常的工作场所中担负某一指定的工作任务，或其工作表现能够达到雇主接受的标准为止。

³¹ 群组式的安置模式，辅导方式为一对多，即由一位就业服务员或职业训练人员在正常的工作场所中，针对一组身心障碍者提供持续与渐进性的在职训练。

³² 机动工作队的安置模式，辅导方式为一对多，其具有机动性，即由一位就业服务员或职业训练人员和4到6位身心障碍工作者组成机动工作队，在社区中从事长期契约性的服务工作，如房屋清理、户外庭园整修、门房看管等。因为工作地点不固定，小队成员利用机动车辆往返各工作地点。就业服务员或职业训练人员在该工作场所中训练小队成员应有的工作能力，并培养熟悉于该工作环境附近有关衣食住行等必要的基本生活技能。

企业式的安置模式，辅导方式为一对多或多对多，即由一位或多位就业服务员或职业训练人员在正常的工作场所中，针对一组或多组身心障碍工作者提供持续与渐进性的在职训练，如以分包方式承包大型工厂或公司的工作项目，进行加工制造或零部件的拼装。

自我经营的安置模式，辅导方式为一对一。由于这些智障者很难在竞争性就业中获得最低薪资，因此须提供持续性的支持，所以支持性就业模式支持的内容主要是训练智障人士适应环境、辅导员做工作现场密集辅导，并为他们进行辅具设计或职务再调整、建立案主的自然支持者（主管或同事等）、生活适应辅导、追踪辅导及持续性服务（不定时与雇主、案主保持联系）等。

³³ 支持性就业，台湾智障者家长总会网站，2014.1.3，<http://www.papmh.org.tw/service/work/work.htm>。

³⁴ 台湾地区对身心障碍者进行职业培训的机构主要有两大类：一类是公立的特殊学校，设有高级职业培训班，这主要是在义务教育完成后的职业教育，也可以说是一种形式的高中学习；另一类则是民营的福利机构，专门为身心障碍者设置的职业培训服务。这主要是由政府倡导，提供场地和相应的经费，再由民营机构募款参与职业培训任务。职业培训的内容大致为：手工制作、缝纫、制作冰品、洗衣、清洁、烘焙、烹饪、农牧、餐饮服务和打击乐表演等。职业培训的方式主要有二种：一是职场培训，针对餐饮服务、烘焙、洗衣、洗车等职业培训，如租用洗衣流水线进行整套洗衣操作的训练。建立社会洗车点，进行洗车技能的训练等；二是机构内培训，这主要是针对手工制作、清洁、打击乐表演等职业的培训。

四、湖南支持性就业试点

4.1 智力残疾人就业现状（以长沙为例）

长沙市现有持证残疾人 111658 人，其中智力残疾人 11780 人。经过多年的培育发展，长沙市涌现出了一大批具有社会责任、创新精神和专业水平的智力残疾人集中托养服务机构，其中成年智力残疾人托养/训练机构 15 家，精神康复者托养机构 4 家，在册托养人数 700 余人。³⁵

长沙民政职业技术学院刘战旗老师在他的一份智力残疾人支持性就业研究报告中得出如下结论：（1）长沙市多家智力残疾人托养机构已经在实际开展支持性就业的探索，培养一批有使命感和实务能力的行业骨干，并且在支持性就业的操作流程、岗位开发、跟进支持等方面，积累比较丰富的实际操作经验。有成功的案例，也有失败的总结，为支持性就业工作的系统规范开展提供了重要启示。

（2）智力残疾人支持性就业工作是一个系统的支持过程，由职业能力测评、职业规划与康复培训、岗位开发与匹配、正式上岗及后续支持等多个紧密关联的环节组成。具有劳动能力的智力残疾人走向工作岗位是个长期的系统支持过程，任何一个环节的缺失或障碍，都可能导致智力残疾人无法胜任工作。

（3）家庭、雇主、机构、政府等参与各方在支持性就业系统的不同环节，发挥不同的作用。目前，参与各方对智力残疾人就业工作缺乏完整的认知视野，支持性就业系统还属于一个庞大的松散系统，没有形成紧密的有机协作关系，认知共识与协作的统一性迫切需要加强。

（4）政府对智力残疾人支持性就业领域缺少专项政策规划和经费保障，支持性就业工作的探索很容易演化为托养工作或庇护性就业。智力残疾人支持性就业服务作为残疾人托养服务机构的一项重要职能，由于缺乏相应的专业人员及专项经费等资源配置，没有作为专项工作开展，容易演化为纯粹的托养工作或庇护性就业，致使托养机构支持性就业的职能发挥不足。

（5）托养服务机构采用托养服务的工作经费自发性的开展支持性就业工作，而支持性就业工作和残疾人托养工作有着不同的工作要求，机构工作费用配比与工作目标不相吻合。机构开展支持性就业的实际经费支出缺乏政策机制保障，多采用申请“机构支持性工作扶持费”或“机构发展扶持费”的模糊方式予以支持，难以成本核算和成效评估，不利于支持性就业的良性规范开展和科学决策规划。

4.2 湖南省支持性就业政策与服务体系

湖南省自 2014 年开始开展支持性就业试点工作。2014 年 5 月，省残联印发《湖南省智力残疾人支持性就业工作试点实施方案》，通过书面申报、支持性就业工作小组初审、实地评估，共确定 10 个机构为湖南支持性就业试点单位。2014 年 7 月，湖南省残疾人劳动就业服务中心印发《湖南省智力残疾人支持性就业庇护工场建设规范（试行）》。³⁶通过学习、

³⁵刘战旗 阳庆云等《智力残疾人支持性就业服务的支持过程及影响因素研究——以湖南省长沙市的探索为例》，2014

³⁶湖南省智力残疾人支持性就业工作试点实施方案，（湘残教就字〔2014〕13 号）。工作目标：1. 完成 20 名智力残疾人以支持性就业方式实现融合就业；2. 建立 2 个示范性庇护工厂（场）；3. 培养 10 名就业辅导员，其中 1 名就业辅导员达到培训师以上水平；开展家长培训，提高家长的认知水平；4. 初步建立智力残疾人支持性就业业务工作体系。

借鉴日本、马来西亚、台湾地区支持性就业先进工作经验，围绕就业辅导员队伍建设，心智残疾人职业能力建设、就业渠道与就业岗位开发、支持性就业政策制定、就业环境营造等关键性问题，开展试点，探索方法。³⁷

《方案》明确：成立由省残联分管就业的副理事长任组长、省残疾人劳动就业服务中心工作人员、家长、专家学者、社工师、就业辅导员任成员的湖南省支持性就业工作试点领导小组，从省本级残疾人就业保障金中列支专项经费，用于就业辅导员补贴、实训基地建设、人才队伍建设及理论研究等。

4.3 他山之石——外省市支持性就业政策与服务体系

4.3.1 广州市支持性就业政策与服务体系

2014年11月，广州市残联启动实施《广州市智力残疾人支持性就业工作试行方案》³⁸。此前广州市对智障残疾人就业多采取庇护性就业、职业康复的工作模式。³⁹

《方案》明确：依托市残疾人就业培训服务中心和各区、县级市残联及民办残疾人服务机构，学习、借鉴其它地区的工作经验，培训20名专兼职就业辅导员，支持20名智力残疾人公开就业，探索广州市智力残疾人支持性就业模式。

4.3.2 山东省东营市政策与服务体系

该市试点方案明确：支持性就业是以心智残疾人个案管理为中心，由专业的就业辅导员为其提供生活技能、工作技能、环境适应等多方面陪伴培训，促进心智残疾人进入竞争性职业场所就业的一种服务模式。⁴⁰全市将培训4名就业辅导员，实现20名残疾人就业。

其他几个试点地区目前还没有出台正式的方案，大部分委托所在城市的助残社会组织进行。⁴¹

五、支持性就业的主要阶段

5.1 残疾人评估⁴²

³⁷ 目前，湖南省有10家服务机构参与试点，34名持证就业辅导员在开展工作的。

³⁸ 广州市智力残疾人支持性就业工作试行方案，（穗残联[2014]178号）。任务目标，一是市就业培训服务中心对全市有意愿的障碍者进行职业能力评估，建立实习就业信息共享机制；依托市区和民办服务机构，培养20名就业辅导员；密切联系职业学校、用人单位，落实20名障碍者就业；总结经验，拟定智障障碍者支持性就业工作方案。

³⁹ 关于切实解决涉及人民群众切身利益若干问题的决定，广州市委、市政府提出“到2008年底，实现每个街道至少有1个面积不少于60平方米的康园工疗站”的要求，全面推动残疾人社区康园工疗机构建设，形成了三级康园工疗服务网络，为精神、智力残疾人提供职业康复和庇护性就业服务。

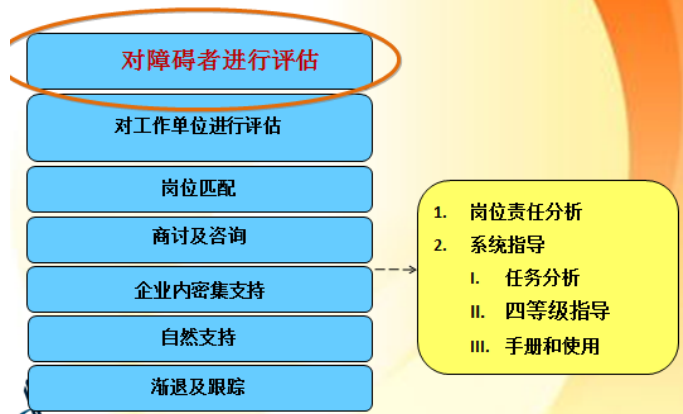
2010年，广州市委、市政府《关于加快残疾人事业发展的决定》进一步提出：推进康复教育就业工作，明确政府对相关机构以财政补贴、购买服务的方式给予支持。

⁴⁰ 东营市智力残疾人支持性就业项目试点实施方案，东残联发[2014]27号。

⁴¹ 可喜的是北京已经着手研究制定支持性就业的试点方案和政策。大连，南京等地已有意培养自己的就业辅导员队伍。

⁴² 《台湾身心障碍者职业辅导评量办法》第三条规定职业辅导评量须包括身心障碍者状况与功能表现，学习特性与喜好，职业兴趣，职业性向，工作技能，工作人格，潜在就业环境分析，就业辅具或职务再设计，其他就业有关需求之评量。

就业辅导支持的步骤



不同的国家和地区使用不同的评估工具，同一国家（地区）也因残疾人情况不同采用不同的评估工具。主要方法有：（1）收集基本信息，（2）在培训中心做评估，（3）在实际工作环境中做评估。

（1）收集基本信息。包括访问残疾人及其照料看护所，从医疗报告等文件中收集信息，进行职业能力测评、智力测试等测评，如有可能评鉴其工作经验；

案例：对小甲的基本信息进行收集，可以参考以下表格。

个案背景资料

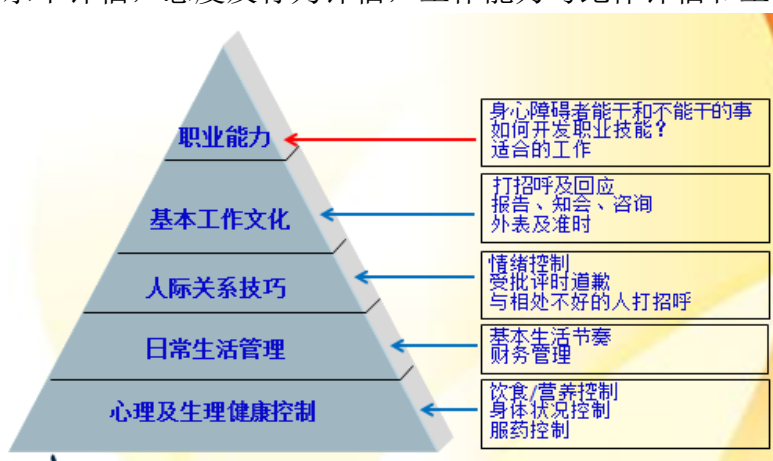
基本信息	姓名	小甲	性别	男	出生日期	1990年2月22日	年龄	22岁
	障碍类型	自闭症			户籍所在地	北京		
	现居住地址	北京东城区**小区*号楼				联系电话		
	爱好	喜欢打游戏、上网看电影						
	个人概况	现状	身高，体重，身体健康，生活自理情况较好，目前个案情绪行为较稳定，时常会有刻板行为					
智能障碍成因								
病史								
教育康复情况	教育康复经历	幼儿园			地点			时间
		小学	*年上学经历					
	中学							
现状	学校							
家庭情况	基本信	父亲姓名			文化程			联系电
		母亲姓名						
			年龄			及职务	工作单位	

信息	其他成员					度				话		
	家庭状况											
	住房情况	模式	大家庭 ()		核心家庭 ()		单亲家庭 ()		寄养家庭 ()			
		住房环境	小区 ()		独家居住 ()		租住房 ()					
		住房面积										
		家居设施										
	是否有宠物											
语言环境	普通话 ()		地方方言 ()									
社区情况	地理位置											
	交通状况											
	小区和周边环境											
	人文环境	邻里关系										
备注说明												

(2) 在培训中心做评估。针对没有工作经验的残疾人，评估其在培训中心内外的工作能力与态度，模拟场景和任务的工作能力与态度，沟通交流的水平与技能。

案例：对小乙在训练中心的体能训练如是否提拎重物、精细操作如拣珠、团队协作工如工作配合、应付突发状况如顾客刁难等方面的情况进行评估。

(3) 在实际工作环境中做评估。评估需要收集的信息项目包括：基本情况和体能，认知能力评估，智力水平评估，态度及行为评估，工作能力与纪律评估和工作经历。



具体的评估工具有很多（参见附件一）。下面介绍两个常用的工具：支持强度量表和个人成果量表。

工具 I：支持强度量表（Supports Intensity Scale, SIS）

美国智能障碍协会（American Association on Intellectual and Development Disabilities,

AAIDD 2008) 編制的《支持強度量表》(Supports Intensity Scale, SIS)⁴³, 針對“居家生活、社區品質、終身學習、就業活動、健康與安全以及社交生活”六個主要領域, 從個人、環境、工作三個層面, 進行評量:

個人層面包括 (1) 生理與日常生活: 個人健康照料、日常生活自理; (2) 認知: 學習、知識運用、問題解決、自我管理、自我決策; (3) 生涯發展: 心理調適、生涯方面; (4) 人際關係與社交活動: 與重要他人關係的發展維持、社交技能運用、社會各項活動參與。

支持強度量表

案例:

(原始分數請參照常模換算為標準分數)

第一部份 支持需求量表

說明: 依據受訪者資料, 界定此人為了成功從事六大活動領域中(第一大項到第六大項)的這些活動, 所需要的支持頻率、每日所需支持的時間, 以及支持的型態。對每一個測量向度(也就是頻率、每日所需時間量、支持的型態)圈選適合的數字。(見下列評分標準)。把每一橫列的分數加起來會得到原始分數, 再把每一列的原始分數加總, 就是該大項的原始總分。

1. 這份量表不應該根據目前所提供的支持或服務狀況來填答。
2. 分數應該要反應出此人能夠成功地從事該項活動時所需要有的支持。
3. 如果此人使用輔具, 評量必需思考是在他使用輔具的情況下來進行。
4. 需完成所有項目, 即使其中有些活動是他目前沒有從事的。

第一大項 居家活動	頻率					每日所需支持時間量					支持的型態					原始分數
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	
1.使用廁所	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
2.處理衣物(包含洗衣服)	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	5
3.準備食物	0	1	2	3	X	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
4.進食	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
5.料理家事、打掃房間	0	1	2	3	4	0	1	2	X	X	0	1	2	3	4	0
6.穿衣	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
7.梳洗沐浴和照顧個人衛生	0	1	2	3	X	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
8.使用家電	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	4

居家活動的原始總分

9

⁴³ 此

环境层面包括（1）无障碍设施：硬件环境的可近性、社会政策与态度的支持形式；（2）公民权益：平等权与自主权。

工作层面包括（1）工作技能：工作设计、工作技术、工作速度、工作品质；（2）工作方式：财务调整、职务变动；（3）工作支持：工作上的人际互动、接受监督、寻求协助的方式与频率。

根据每一大项的评量结果建立支持强度侧面图。

第一部份.支持需求量表（續）

在每個測量向度圈選適當的數字（0-4）。（見評分標準）完成所有項目，即使其中有些活動是此人目前沒有的。把每一橫列的分數加起來得到原始分數，再把每一列的原始分數加總，得到原始總分。

第四大項 就業活動	頻率					每日所需支持時間量					支持的型態					原始分數
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	
1.找工作／得到工作／職務適應	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	4
2.學習並使用特定的工作技能	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	7
3.與同事互動	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
4.與主管／就業輔導員互動	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
5.以可接受的速度下完成工作相關的任務	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	7
6.以可接受的品質內完成工作相關的任務	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	6
7.變更指派的工作	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	4
8.向雇主問問題並尋求協助	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0
就業活動的原始總分														24		

將原始分數（最大值為 87）填入 SIS 剖面圖第一部分（A），第四大項，就業活動

第五大項 健康與安全活動	頻率					每日所需支持時間					支持的型態					原始分數
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4		

工具 II：个人成果量表（Personal Outcome Scale）

依据生活品质核心领域的特定指标，测量个人的生活品质。个人生活品质包括八大核心领域，分别为：个人发展、自我决策、人际关系、社会融合、权利、情绪福祉、身体福祉、物质福祉，每个领域下又有六个特定指标。这是一项来自比利时与荷兰研究团体的结果，研究团队包含了残疾人本人、父母、熟悉服务对象的工作人员，以及障碍领域的专家小组。

个人成果量表

摘要侧面图

个案姓名： _____

评估日期： _____

访员姓名： _____

计分：访员请依下列指引，将每个题项的分数（3、2 或 1）转换到这份摘要侧面图：

- 请将每个题项的分数，逐一填入摘要侧面图的相对表格内（例如：个人发展，题项 1）。
- 将每个领域的六个题项分数相加，产生**领域分数**。
- 将两或三个各自**领域分数**相加，产生**因素分数**。
- 将三个**因素分数**相加，产生自我报告与直接观察的**生活质量指数**。

			自我报告	直接观察
因素	领域	题项	分数	分数

独立	个人发展	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
		6.		
		总计		
	自我决策	1.		
		2.		
		3.		
		4.		
		5.		
		6.		
总计				
独立因素的总分				

根据两个量表的评估结果，为残疾人制定个别化支持计划。

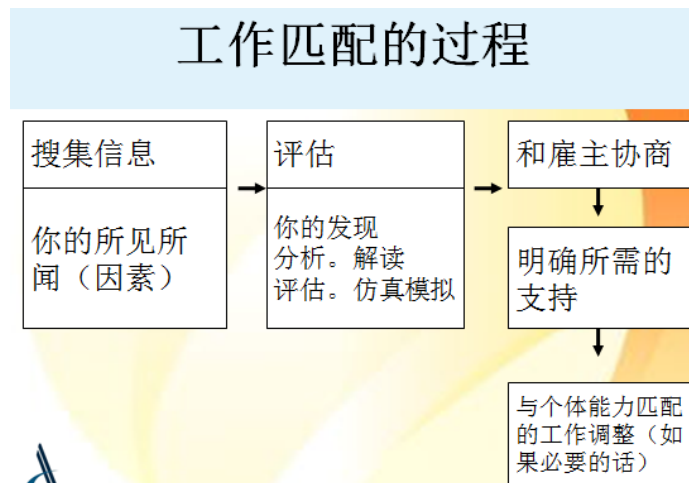
5.2 工作环境评估

工作环境评估是指对障碍员工潜在的工作情境及内容进行分析，以便就残疾人之需求，调整工作流程或环境设备，在不影响工作及其他员工情况下，提高残疾员工的配合度及产能。



评估的内容包括：

程序相对简单，体力智力要求不高，有相对固定的流程，便于提供支持，需要较少的职业培训与支持投入的岗位。但是，对于具有特殊比较优势的残疾人，要根据其优势来匹配。

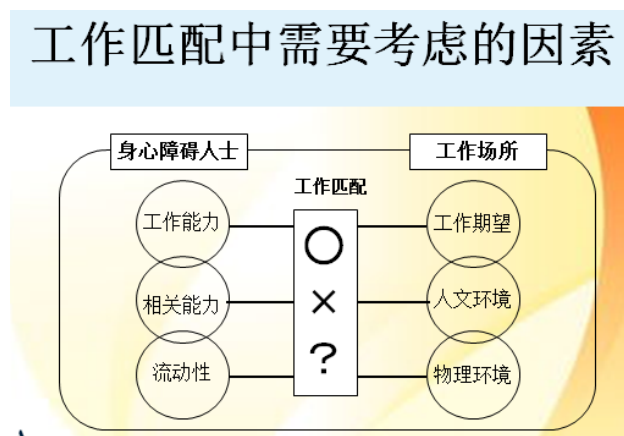


5.4.2 岗位分析

对岗位及工作环境进行评估分析，找出重要的匹配要求，匹配要求至少包括关键要求和基本要求，即该岗位必须履行的职责和主要的工作内容。

5.4.3 残疾人分析

从个人评估中分析残疾人的职业能力，即适合从事何种职业、何种岗位，有何特殊比较优势，并对其进入一般就业、支持性就业、庇护就业、居家就业、创业、职业康复训练还是其他作出判断。



5.4.4 匹配

对照关键要求和基本要求，结合残疾人的职业能力，最后进行匹配。首先在提供必要支持的条件下要符合关键要求，之后，设计符合基本要求的支持计划，根据实际工作情况，逐渐对残疾人进行赋能。赋能步骤从就业辅导员的专业支持最终转向同事的协助与支持。一方面加强实际工作的训练，增强技能，同时帮助其改善人际关系，另一方面，要求雇主

提供合理便利，构建工作支持系统。

5.5 谈判与咨询

在与雇主接触之前，就业辅导员必须明确以下问题：

- a. 为什么雇主要招用残疾人，法律义务、社会责任还是道德要求？
- b. 雇主之前没有招用残疾人的原因？不知道，认为没能力，没信心，偏见还是其他？
- c. 假如雇主招用残疾人，将为雇主和残疾人提供哪些专业支持，特别是最初的两周，以帮助残疾人适应岗位要求？
- d. 怎样提供行之有效的人力资源解决方案，以帮助雇主解决招用残疾人而带来的管理困惑，化解他的担忧和疑虑？
- e. 雇主认为自己缴纳了残疾人就业保障金，因此不用再安排残疾人就业，如何说服？

该做与不该做的事情

要做的事情	不该做的事情
<ul style="list-style-type: none">• 严格遵守时• 携带证明文件.• 了解雇佣身心障碍人士的益处• 尊重和了解公司需求• 倾听公司建议• 简单介绍就业辅导员• 展示你与贵公司合作的兴趣	<ul style="list-style-type: none">• 不要妄想第一次约谈之后该公司就会愿意雇佣身心障碍人士• 你与公司的任何商谈都必须保密

确信能够回答这些问题之后，开始谈判的准备工作，包括收集雇主的信息，约见。

最后阶段是与雇主会面。会面时要认真聆听，提供清晰的答案，特别要针对雇主提出的问题，给予回应。不要期望一次能把事情做成，可以从介绍信息，改变观点开始，逐步进行倡导。

以下是雇主通常关注的问题：

- a. 残疾人能够工作吗，能力够不够，没有经验怎么办？
- b. 他们的身体行不行，会不会总要治疗，出事了怎么办？
- c. 雇佣他们成本高不高，需要额外改变吗，费用谁承担？
- d. 雇佣他们政府有什么税收优惠和政策支持？
- e. 他们能够给我带来经济收益吗？
- f. 哪些岗位可以用残疾人，管理上会遇到哪些问题，怎么处理？
- g. 到哪里去招聘残疾人，能获得什么样的支持？

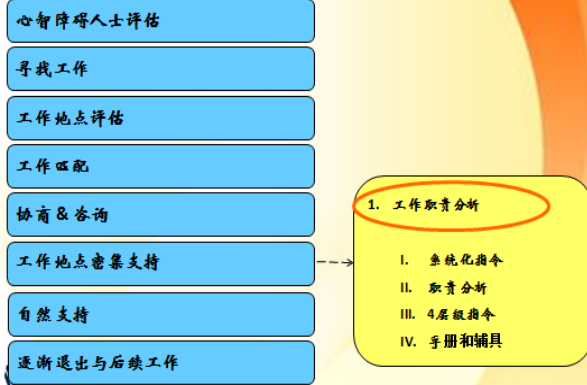
5.6 密集支持

密集支持包括各种职责分析和系统化指令。

（一）职责分析

职责分析是对残疾人一天内所需完成工作的流程分析，即残疾人一天内从开始到结束做的所有工作。

就业辅导员流程



开展工作职责分析，分为三个步骤：（1）信息收集，（2）分析、分解，（3）制作一份工作时间表。

信息收集

- 1) 给心智障碍人士制定的职责
- 2) 整体工作日程和工作总范围
- 3) 工作时间
- 4) 工作地点
- 5) 工具或使用的材料
- 6) 工作流程和规则

收集信息的方法

■采访员工

-5个W (What什么, Where哪里, When何时, Who谁, Why为什么)+ 1个H (How怎么)

-根据收集到的信息，就业辅导员在与雇主商量后根据优先顺序做出心智障碍员工的工作职责。

信息分析和使用

分析

- 所有收集到的信息必须细节精确
- 收集到的信息必须适合心智障碍员工的理解能力
(例：把东西从储藏间2B送到23号商店)
- 一句话一个指令
- 根据工作重要性和需要来进行安排

制作一份工作时间表

- 时间表包含所有信息
- 包括：时间，工作地点，工作指令和工具

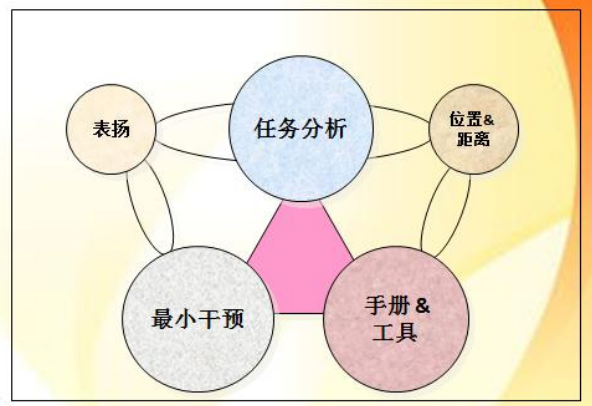
例子 清洁工

9.45	签到(时间卡)	
	在房间换制服	
9.55	打扫工作区域(桶, 抹布, 吸尘器)	→ 职责, 地点, 工具
11.00	休息(不要读报纸)	
11.10	打扫楼道(桶, 抹布)	
12.30	食堂吃饭	
13.30	打扫午餐区域(桶, 抹布, 扫帚)	
13.50	处理垃圾(手套, 毛巾)	
14.30	休息	
15.30	扔垃圾, 清洗垃圾桶(手套, 毛巾)	
15.45	换衣服 下班	

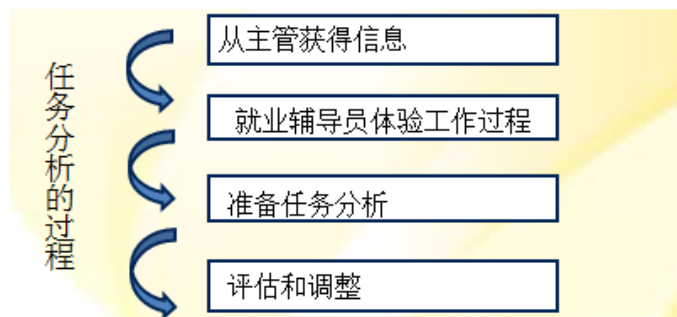
(二) 系统性指令

系统化指令, 简单地说就是一种残疾人在独立工作中容易理解的指导方法, 具体包括任务分析、最小干预, 手册和辅具。

系统性指令中的3个关键组分

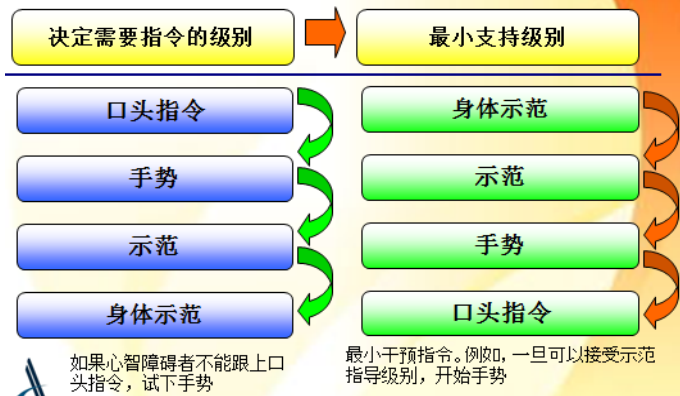


任务分析是指令过程的预先准备阶段。通过将任务分解为更小的单位或者活动单元来帮助残疾人以最小的错误率理解和完成工作过程中的每个任务, 避免指令不一致造成困难。

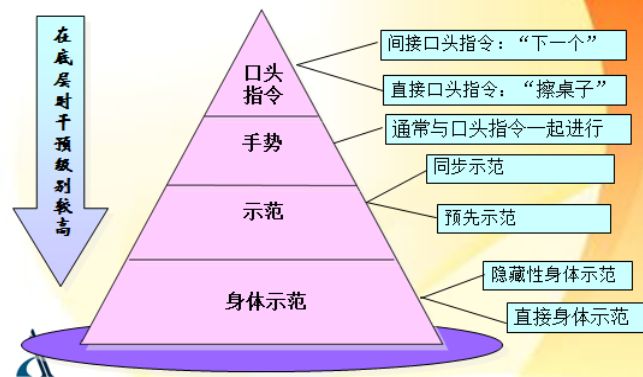


最小干预是就业辅导员带领残疾人在工作中实现独立工作。最小干预是一项由就业辅导员帮助残疾人在工作中成功找到自信的方法(指令分4个级别), 使用简单易懂的方法指导残疾人, 使他们能够独立工作。

最小干预



指令的4个级别



指令手册是支持残疾人有效地完成一项工作的指南。
 辅具是就业辅导员和相关工作人员设计的让残疾人能更简单地进行工作的工具。

指令手册样本 切胡萝卜

- 根据任务的分析来设计一个手册
- 边操作边检查手册的设计
- 能够重复正确的尺寸和方法
- 就业辅导员及同事都能使用的指令手册

★指令手册★

1. 工作任务
切胡萝卜

2. 准备
刀（大型）
剥皮器
塑料袋

3. 怎样切

- 剥皮
- 将剥皮的萝卜切片（注意薄度）
- 将萝卜片切成1厘米的萝卜丁
*放一个样品

4. 洗净
洗刀
擦切菜板
将胡萝卜放置冰箱内

工具的选择

- 准备容易获取的工具
- 尽可能选择实在具体的东西
- 合理的筛选
- 经过咨询身心障碍者的工作处和家人的后增添新的工具



安全切纸箱刀



量杯

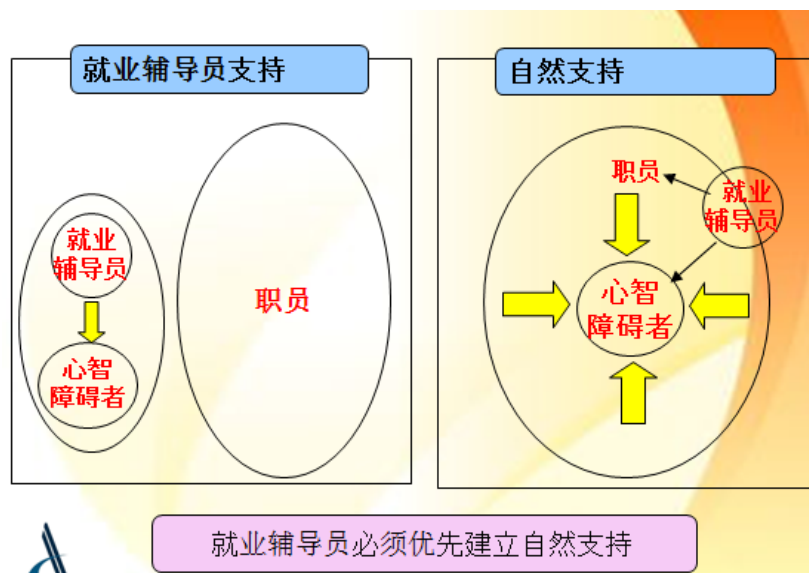


5.7 自然支持

5.7.1 自然支持

狭义的自然支持是指就业辅导员不在场的情况下，由残疾员工的同事来提供支持的工作方式。广义的自然支持主体还包括家庭、社区、政府等。

支持性就业需要建立以家庭为核心，社区为基础，单位为主力的自然支持系统。家人需要给予残疾人最小强度干预，建立他们的信心，并督促鼓励残疾人自食其力，努力融入社会，不能过度保护或者不闻不问。



自然支持需要社区为残疾人的职业康复、职业训练、就业准备等提供必要的设施与服务，社区的社工要链接资源帮助残疾人获取就业信息、培训机会等；

自然支持需要雇主为残疾人提供无障碍环境与合理便利，改善身心残疾人就业环境，指定专人帮助残疾人代替辅导员，消除可能的偏见、歧视等。

5.7.2 社会（专业）支持

社会（专业）支持的主要内容是拟定并实施职业重建计划。拟定职业重建计划需要确认残疾人的职业重建目标，并努力使目标具体化，具有可行性。制定步骤包括：准备足够的资料，邀请服务使用者参与，讨论职业重建目标，讨论行动目标与执行方法，撰写计划，共同签署。



在拟定职业重建计划过程中，要注重残疾人的参与，了解他们需求与能力，协助他们理解与表达意见，提升其参与的动机；注重重要关系人的参与，同时注意不要让重要关系人影响残疾人的参与。最后，与服务使用者建立工作同盟关系，彼此信任、了解，达成共识。

职业重建计划书

使用说明：1. 本表分为我的目标与我的执行计划两个部分；2. 我的执行计划可依据支持、辅导需求自行增加表格；3. 服务使用者与辅导员共同讨论，任一者填写均可。

一、我的目标					
我的生涯、职业方向：					
本次职业重建目标：					
二、我的执行计划					
优先顺序：	支持、辅导需求：			我为什么要这样：	
行动目标	我们会这么做				预计审查计划时间、方法
	执行方法	执行者	使用资源	期程	

优先顺序：	支持、辅导需求：			我为什么要这样：	
-------	----------	--	--	----------	--

行动目标	我们会这么做				预计审查计划时间、方法
	执行方法	执行者	使用资源	期程	

针对上述职业重建目标及任务，我们已达成共识，未来会持续了解达成情况。

我是（服务使用者）：_____ 日期： 年 月 日

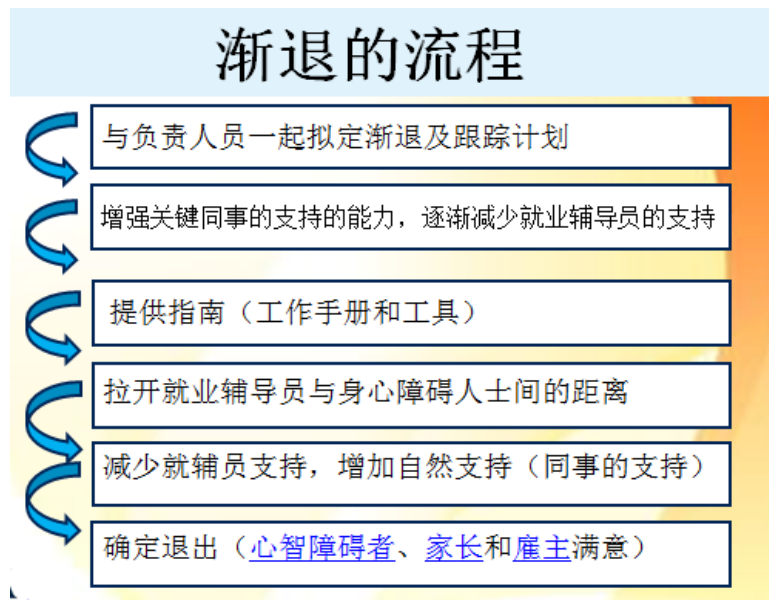
辅导员：_____ 日期： 年 月 日

督导：_____ 日期： 年 月 日

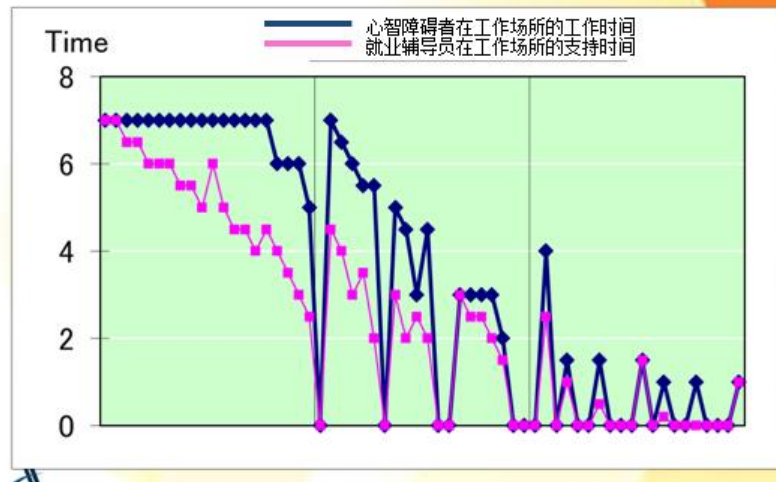
5.8 渐退及跟踪

支持性就业务必建立渐退的机制和过程。所谓渐退，就是就业辅导员逐渐减少对残疾员工的支持，同时逐渐增加自然支持。值得注意的是，渐退的时间始于密集支持开始的第一天，而非密集支持结束的后一天。

跟踪，是对残疾员工的监督过程，通过对残疾员工新的进步进行审核，确保他们适应工作环境。

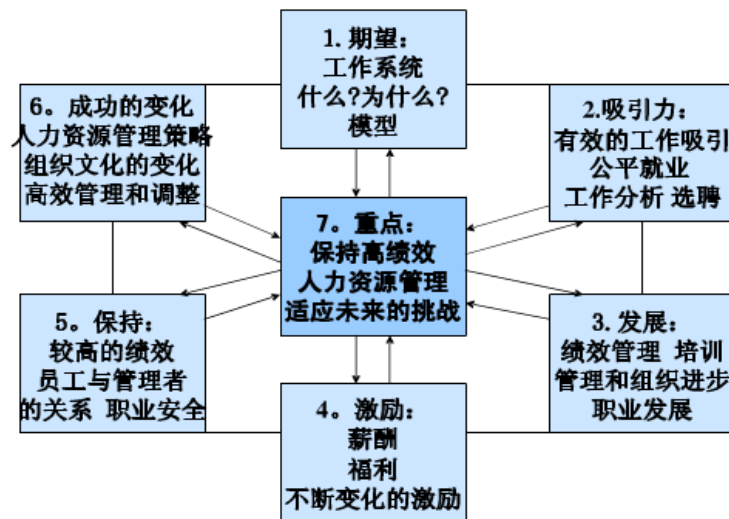


渐退模式（正确）



六、人力资源解决方案——对雇主的支持

在支持性就业工作中，不能忽视对雇主的支持，也就是说，对残疾员工的支持和对雇主的支持同等重要。雇主支持需要就业辅导员能发挥资源协调者的作用，链接相关资源，为雇主招用残疾员工提供专业支持，这也同时说明，一名合格的就业辅导员应当具备一定的企业管理尤其是人力资源管理方面的知识。



有效的人力资源管理

企业人力资源方案一般包括：人力资源诊断，人力资源规划，职位分析与职位说明书，职业评估，目标管理，绩效管理，薪酬设计与激励机制，员工能力测评与发展，招聘体系建设等。

支持性就业的雇主支持重在帮助雇主解决残疾人人力资源管理方面的问题，具体来说：

- ①在职业分析与评估的部分，需要让雇主明白哪些岗位可以招用残疾人，并列清单；
- ②帮助残疾人建立职业目标，根据残疾人个人实际情况，制定阶段性和长期目标；
- ③将残疾人纳入雇主整体绩效管理系统，采取合适的考评手段，对残疾员工进行绩效管理；
- ④倡导雇主同等条件下同工同酬；定期对残疾员工进行职业技能培训、职业适应性培

训，帮助其获得同等发展机会；

⑤告知雇主在哪里可以招聘到残疾人，可以从公共就业服务机构申请到相应的就业服务。

此外，关于劳动合同、社会保险、意外事件处理预案、单位内部支持者，与家人联系方式等可能都需要在就业辅导员的指导、协调下建立。

如果可能，还需要为雇主的人力资源管理、财务、公共关系等部门提供税收优惠、政策支持获取渠道和支持，告知他们怎么样办理税收优惠，申请财政补贴补助。

七、支持性就业的倡导——说服雇主

获得就业机会并取得相应的劳动报酬是每一个残疾人的权利，即使是智力残疾人、精神残疾人亦不能例外。个人职业能力、劳动力市场的需求以及可利用的支持是帮助残疾人找到合适工作岗位需考虑的关键因素。其中，教育和全面的技能训练（职业重建）尤其重要。



作为就业辅导员，在面对残疾人与雇主之前，必须清楚地知道：

①在国内宏观就业紧张的形势下，为什么雇主还要安排残疾人就业，可不可以用缴纳残疾人就业保障金来代替？

②雇主为什么要雇用残疾人，雇用残疾人能够为雇主带来哪些经济的或社会的效益？

③残疾人能不能胜任工作职责的要求？

④就业辅导员能够给雇主和残疾人提供什么样的支持？

下面，我们就来回答这些问题。

7.1 履行法律责任

《中华人民共和国残疾人保障法》、《残疾人就业条例》规定了按比例就业制度，要求用人单位（国家机关、团体、企业、事业单位、民办非企业组织）安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的 1.5%。用人单位安排残疾人就业达不到规定比例的，应

当缴纳残疾人就业保障金。可见，按比例安排残疾人就业是用人单位必须履行的法律义务。

按比例安排残疾人就业制度还规定，用人单位安排残疾人就业没有达到当地省、自治区、直辖市人民政府规定的比例的，应当缴纳残疾人就业保障金。但这并不说明，可以用缴纳残疾人就业保障金来代替安排残疾人就业，立法的本意是就业优先，而非此二者可择其一。2015年9月9日，财政部、国家税务总局、中国残疾人联合会印发《残疾人就业保障金征收使用管理办法》（财税[2015]72号），明确用人单位安排1名持有《中华人民共和国残疾人证》（1至2级）或《中华人民共和国残疾军人证》（1至3级）的人员就业的，按照安排2名残疾人就业计算，同时将残疾人就业保障金的计缴标准由原来的本地区在职职工年平均工资改为本单位在职职工年平均工资，这些措施无疑指向鼓励用人单位安排残疾人就业，而不是收取残疾人就业保障金。

7.2 税收优惠

根据《财政部国家税务总局关于安置残疾人员就业有关企业所得税优惠政策问题的通知》（财税[2009]70号）规定，用人单位履行按比例就业义务，安排有残疾人就业的，支付给残疾员工的工资在计算应纳税所得额时加计扣除。

企业享受残疾员工工资100%加计扣除应同时具备如下条件：

(1) 依法与安置的每位残疾人签订了1年以上（含1年）的劳动合同或服务协议，并且安置的每位残疾人在企业实际上岗工作。

(2) 为安置的每位残疾人按月足额缴纳了企业所在区县人民政府根据国家政策规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险和工伤保险等社会保险。

(3) 定期通过银行等金融机构向安置的每位残疾人实际支付了不低于企业所在区县适用的经省级人民政府批准的最低工资标准的工资。

(4) 具备安置残疾人上岗工作的基本设施。

如果用人单位属于集中安排残疾人就业单位，除按上述规定享有所得税优惠外，还可按照《财政部 国家税务总局关于促进残疾人就业税收优惠政策的通知》（财税〔2007〕92号），享受限额即征即退增值税或减征营业税的税收优惠政策。

7.3 政策性补贴

7.3.1 岗位补贴。符合条件的残疾人可以向户口所在地的社区人力资源和社会保障中心提出申请，由区、县公共就业服务机构最终审核认定，确认为就业困难人员。企业（单位）招用认定为就业困难人员的残疾人就业，签订有1年以上劳动合同，并按不低于本地最低工资标准足额支付工资的，用人单位可以向人社部门申请岗位补贴，补贴标准为公益性岗位补贴标准的50%，即不超过当地最低工资标准的50%。补贴期限与劳动合同期限一致，最长不超过3年。

7.3.2 社会保险补贴。用人单位招用符合上述岗位补贴条件的残疾人就业，除岗位补贴外，还可申请社会保险补贴。社会保险补贴标准为企业（单位）应为所招残疾人缴纳的基本养老保险费、基本医疗保险费和失业保险费的单位缴费部分之和。补贴期限与劳动合同期限一致，最长不超过3年。

7.3.3 超比例奖励。在湖南，用人单位安排残疾人就业超过在职职工总数的1.5%、且超比例部分实际安排就业的人数超出1人的，除可授予“爱心单位”等荣誉称号外，对超出比例的部分，按用人单位所在县市区当年度最低工资标准的50%给予奖励，且没有奖励年

限的限定。⁴⁴

7.3.4 培训补贴。“具有一定适合残疾人就业岗位数量的企业”或者“各级残联授牌且进行合法登记的残疾人培训及就业扶贫基地”，对吸纳就业的残疾人进行岗前培训和稳定就业提升培训的，可以按规定申请培训补贴。⁴⁵

此外，根据财政部新颁发的《残疾人就业保障金征收使用管理办法》，各地将会陆续出台实施细则，残疾人就业保障金用于对残疾人和用人单位的支持力度将进一步加大。如：天津市规定各单位、组织安排残疾人就业达到 1.5%比例的，在为本单位残疾员工改造无障碍设施或改善工作条件时，可以申请补贴。⁴⁶深圳市对符合条件的用人单位给予残疾人就业环境改造、就业设施设备费用补贴扶持。⁴⁷苏州市规定市、县级市（区）人民政府应当设立专项资金，对既有项目的无障碍设施改造进行补贴或者奖励。⁴⁸；北京市对有条件并自愿建立“残疾人职工之家”的集中就业单位，按购买设备实际支出资金的 50%一次性给予设备购置补贴，补贴金额最高不超过 10 万元。⁴⁹

7.4 人力资本价值

残疾人在生产、生活中所遭受的挫折，同时培育了残疾人的顽强品质和适应能力，他们甚至有比健全人更大的创造性潜力，主要表现在：一是残疾人的生存压力大，生命顽强，不断超越自己，其存在本身就是不断地创造同样的精彩，变不可能为可能；二是残疾人问题的存在，本身就是一种需要，自觉或不自觉地推动着社会的文明进步。残疾人为了克服面临的障碍，会不断地思考并试图解决问题，形成巨大的创造愿望，产生价值，辅具行业的发展就是明证；三是残疾人具有独特的创造性思维。基于观察问题的非主流角度，能代表边缘和弱势群体，他们对于事物和问题的观察、思考，天然具有创新的独特性，促使我们考虑问题更加全面；四是残疾人围绕自己面临的障碍，不断尝试新的技术方案，做出技术创造、发明创造；五是残疾人有强烈的自尊心，他们不希望依靠别人的怜悯和施舍度日，希望自食其力，通过自己的劳动来创造价值，创造美好生活，所以他们更愿意积极参与生产劳动、创造物质财富。

7.5 企业社会责任⁵⁰

⁴⁴湖南省残疾人联合会、湖南省财政厅印发的《湖南省超比例安排残疾人就业奖励办法》（湘残联字〔2010〕52号），

⁴⁵湖南省财政厅、湖南省残疾人联合会关于印发《湖南省残疾人培训实施办法（试行）》的通知湘残联字〔2014〕15号第六条、第十四条

⁴⁶《关于对按比例安排障碍者就业达比例单位为障碍者职工改造无障碍设施或改善工作条件给予适当补贴的办法》（津残联工委〔2006〕第11号），无障碍设施补贴范围：（一）无障碍设施改造项目包括：1. 无障碍通道：坡道、盲道、落地窗护栏、防撞扶手；2. 无障碍设备：电动坐椅爬楼车；3. 无障碍设施：职工餐厅无障碍低位窗口、餐桌椅、卫生间无障碍洗手池及扶手、小便池及扶手、坐便器及扶手；4. 无障碍标志：无障碍标志牌、信号指示装置；（二）工作条件改善项目包括：1. 工作岗位条件改善：适合障碍者职工身体条件的办公桌椅或工作台、更衣箱；2. 生产工具、设备的改善：适合、方便障碍者职工工作的专用或辅助工具。

⁴⁷《深圳市扶持障碍者就业办法》（深残联发〔2011〕8号）第九条，通过认定的障碍者集中就业机构（含福利企业），给予不超过9万元补贴；对非障碍者集中就业的用人单位，安排障碍者（连续在岗两年以上的）就业总数10人（含10人）以上的，或安排障碍者（连续在岗两年以上的）就业总数5人以上（含5人）且属于超比例安排障碍者就业的，给予不超过9万元补贴。

⁴⁸《苏州市无障碍设施管理办法》（苏州市人民政府令第121号，2011）第十五条，但是没有规定具体范围和标准。

⁴⁹关于印发《北京市扶持集中安置障碍者就业单位实施意见》的通知（京残发〔2012〕48号）第六条障碍者职工之家补贴，为丰富障碍者职工业余文化体育生活，对有条件并自愿建立“障碍者职工之家”的集中就业单位，按购买设备实际支出资金的50%一次性给予设备购置补贴，补贴金额最高不超过10万元。

⁵⁰企业社会责任（Corporate social responsibility, 简称 CSR）是指企业在创造利润、对股东承担法律责任的同时，还要承担对员工、消费者、社区和环境的责任。企业的社会责任要求企业必须超越把利润作为唯一目标的传统理念，强调要在生产过程中对人的价值的关注，强调对消费者、对环境、对社会的贡献。

通常所讲的企业社会责任十大原则，其中有六项与人权相关⁵¹，与尊重残疾人劳动权一致。企业社会责任的八大方面⁵²中，发展慈善事业和保护职工健康与残疾人息息相关。残疾人是一个有特殊困难的社会群体，尤其是智力残疾人、精神残疾人、重度残疾人以及有多重残疾的人，他们的生活水准处在社会平均水平之下，是短板中的短板，更是企业社会责任应当涉猎的对象。

一个高层管理者应该知道哪些团体的利益是要特别重视的？美国管理协会（AMA）曾经对 6000 位经理进行调查，最后得出了结论是：⁵³

利益相关团体	得分排序（最高为 7 分）
顾客	6.40
职工	6.01
主要股东	5.30
一般大众	4.52
一般股东	4.51
政府	3.79

上表说明，企业帮助包括残疾人在内的困难群体既是为政府分忧解难，但更体现出一个企业负责任的形象，因为企业越大品牌越脆弱，需要不断巩固品牌、产品或服务来提升美誉度与竞争力。企业为残疾员工提供必要的安全生产和劳动条件，对残疾员工高看一眼、厚爱一层，能激发残疾员工的工作积极性、主动性、创造性，激励他们在岗位上自强不息，恰好是企业社会责任的具体要求和体现。

7.6 企业文化与发展战略⁵⁴

企业文化是企业为解决生存和发展问题而树立形成的，被组织成员认为有效而共享，并共同遵循的基本信念和认知。企业文化集中体现了一个企业经营管理的核心主张，以及由此产生的组织行为。它是所有成员认可的价值，是企业内在的 DNA，是可以传承的。平等、共融、创新是企业发展普遍的核心价值，企业对残疾员工的态度、措施，会影响到健全员工对企业的认同感和归属感，企业能以人为本，奉行人道主义的价值观，无疑会对企业形成独特的企业文化起到积极的促进作用。在全球人力资源匮乏的情况下，如何开发残疾人人力资源，发挥其比较优势，使之成为企业发展战略的一部分，是很多跨国企业、组织需要研究的问题。

⁵¹朱文忠，《商业银行企业社会责任标准与机制研究》，经济管理出版社。十大原则：（一）人权，1 企业应在其所能影响的范围内支持并尊重对国际社会做出的维护人权的宣言。2 不袒护侵犯人权的行为、劳动。3 有效保证组建工会的自由与团体交涉的权利。4 消除任何形式的强制劳动。5 切实有效地废除童工。6 杜绝在用工与职业方面的差别歧视。（二）环保，7 企业应对环保问题未雨绸缪。8 主动承担环境保护责任。9 推进环保技术的开发与普及。（三）反腐败，10 积极采取措施反对强取和贿赂等任何形式的腐败行为。

⁵²全国政协常委、国务院参事任玉岭认为有八大社会责任：1、明礼诚信，确保产品货真价实的责任；2、科学发展，企业的任务是发展和赢利，并担负着增加税收和国家发展的使命。3、可持续发展，企业的发展一定要与节约资源相适应。4、保护环境，企业一定要担当起保护环境维护自然和谐的重任。5、文化建设，企业应当分出一些财力和精力担当起发展医疗卫生、教育和文化建设的责任。6、发展慈善事业，应该重视扶贫济困，更好承担起扶贫济困的责任。7、保护职工健康，人力资源是社会的宝贵财富，也是企业发展的支撑力量。8、发展科技，企业要高度重视引进技术的消化吸收和科技研发，加大资金与人员的投入，努力做到创新以企业为主体。

⁵³ 参见 <http://wiki.mbalib.com/wiki/%E4%BC%81%E4%B8%9A%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E8%B4%A3%E4%BB%BB>

⁵⁴企业文化，或称组织文化（Corporate Culture 或 Organizational Culture），是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象。企业文化并不是无形的，它是企业的核心价值观、业务流程、管理体系乃至创新与变革能力等的具体象征。

八、如何推进支持性就业的思考

8.1 支持性就业理念

全面推行支持性就业所需要的社会基础，首先是支持性就业的理念要为社会各界认同。倡导理念，就是要持之以恒地传播支持性就业理念，宣传其意义，要总结支持性就业良好实践案例，多渠道、多形式、广覆盖地进行倡导。倡导对象主要包括残疾人自身、家长组织、服务提供者、政府、媒体、雇主、社会公众。

8.2 支持性就业组织

建立以政府购买服务、社会力量提供服务的工作模式，鼓励大胆创新工作方式方法，汇聚政府、服务提供者、家长组织、残疾人、社会公益团体各方力量，形成推进支持性就业的合力。

8.3 支持性就业行动计划

制定可行的支持性就业行动计划，整合业内资源，借鉴、学习国内外支持性就业先进技术和工作理念；采取先试点后推广的方法，逐步推进支持性就业在本行政区域的开展；加强就业辅导员培养，建设一支年龄梯次、专业结构合理的就业辅导员队伍，并形成网络；加强宣传、倡导，与媒体形成良性互动的合作关系，提升社会关注度，扩大社会影响力；联合学术界、公益人士，开展支持性就业研究，逐步建立支持性就业工作体系。

九、支持性就业政策摘要

9.1 《中国残疾人联合会 国家发展和改革委员会 民政部 财政部 人力资源社会保障部 国土资源部 中国人民银行 国家税务总局关于发展残疾人辅助性就业的意见》（残联发〔2015〕27号）

一、辅助性就业及辅助性就业机构

（一）辅助性就业，是指组织就业年龄段内有就业意愿但难以进入竞争性劳动力市场的智力、精神和重度肢体残疾人从事生产劳动的一种集中就业形式，在劳动时间、劳动强度、劳动报酬和劳动协议签订等方面相对普通劳动者较为灵活。

.....

二、统筹规划辅助性就业机构建设

.....

三、残疾人辅助性就业扶持政策

（七）公办或社会资本兴办的残疾人辅助性就业机构建设用地按公益事业建设用地纳入计划。在城市新建社区和新农村建设规划中，应将残疾人辅助性就业机构建设纳入其中。对社会资本投资经营的辅助性就业机构，按照法律规定应当采用划拨方式供地的，要无偿或低价划拨供地。有条件的残联要无偿提供运营场地。

（八）对残疾人辅助性就业机构的一次性建设、场地租金、无障碍环境改造、生产设备和辅助器具购置及残疾职工社会保险等支出给予相关资金扶持。

(九)符合税费优惠政策条件的辅助性就业机构,可以按照国家有关规定享受税收优惠和城市建设与公用事业收费优惠政策。

(十)加大金融支持力度,促进残疾人辅助性就业机构发展。推动金融机构结合残疾人辅助性就业机构的特点,创新金融产品和金融服务。鼓励民间资本积极参与残疾人辅助性就业机构建设,加强对民间投资的金融服务。

(十一)对开展残疾人辅助性就业取得显著成效或对社会各界帮扶残疾人就业起到良好的影响和示范作用的残疾人辅助性就业机构,应当按照国家有关规定给予奖励。对为辅助性就业机构提供就业项目、经营场地等方面支持做出显著成绩的企业或单位,给予补贴或奖励。

(十二)将残疾人辅助性就业服务纳入政府购买残疾人服务项目。在残疾人辅助性就业机构中为残疾人提供服务的岗位,其从业人员为符合条件的就业困难人员的,可纳入当地政府开发的公益性岗位范围。地方政府可确定某些产品由辅助性就业机构专产专营,在同等条件下应优先采购残疾人辅助性就业机构提供的产品或服务。

(十三)鼓励和引导各类助残志愿机构、残疾人服务组织为辅助性就业残疾人提供相应专业服务。

四、各负其责保障残疾人辅助性就业健康发展

(十四)……

(十五)各有关部门要充分认识发展残疾人辅助性就业的重要性和必要性,依据国家法律政策规定切实保障智力、精神和重度肢体残疾人的劳动就业权利,将辅助性就业作为残疾人就业新的增长点和就业兜底保障的一项重要任务来抓,出台扶持措施,强化保障与服务,促进残疾人辅助性就业有序发展。积极落实好残疾人辅助性就业的扶持优惠政策。加强对残疾人辅助性就业机构监督,对采取挂靠、挂名、虚报等“假用工”的机构,追回全部补贴或奖励资金,并追究相关人员责任。

(十六)各级发展改革和有关部门要监督落实好辅助性就业机构享受城市建设与公用事业收费等优惠政策。

……

9.2《关于印发湖南省智力残疾人支持性就业工作试点实施方案的通知》(湘残教就字(2014)13号)

……

一、指导思想

学习、借鉴支持性就业先进工作经验,结合湖南实际,围绕就业辅导员队伍建设,智力残疾人职业能力建设、就业渠道与就业岗位开发、支持性就业政策制定、智力残疾人就业环境营造等关键性问题,开展试点、探索方法、总结经验,推动工作。

二、工作原则

既要立足立前,又要着眼长远;既要大胆学习、借鉴省外、境外先进经验,又要结合湖南实际;既要重视个案问题解决,又要推动制度设计。在各机构、单位自愿申请加入试点的基础上,按照整体部署的要求推进工作,鼓励各试点机构、单位大胆尝试、开拓创新。

三、实施周期

2014年5月1日——2016年1月。

四、工作目标

1. 完成20名智力残疾人以支持性就业方式实现融合就业;
2. 建立2个示范性庇护工厂(场);

3. 培养 10 名就业辅导员，其中 1 名就业辅导员达到培训师以上水平；
4. 初步建立智力残疾人支持性就业业务工作体系。

五、时间及步骤

（一）准备阶段

1. 开展工作调研

内容：委托长沙市天心区残联，对辖区内的智力残疾人基本情况、就业情况及其需求进行调查摸底，并写出调研报告。

时间：2014 年 5 月 20 日前完成。

责任单位：长沙市天心区残联。

2. 确定试点地区及机构

内容：根据自主申报、残联审定的原则，确定参与试点工作的机构、单位。

时间：2014 年 5 月 15 日前完成。

责任单位：湖南省残疾人劳动就业服务中心。

3. 筛选支持性就业对象

内容：各试点机构、单位根据所掌握的资料，初步筛选出 20 名智力残疾人参加支持性就业试点项目；确定两家承担建设示范性庇护工厂（场）的机构或单位。

时间：2014 年 5 月 19 日前完成。

责任单位：各试点机构、单位。

4. 业务培训

内容：各试点机构、单位选定符合条件的就业辅导员、部分家长，参加心智联会组织举办的就业辅导员培训班。

时间：2014 年 5 月 19 日—24 日。

责任单位：湖南省残疾人劳动就业服务中心。

（二）实施阶段

1. 对象评估

内容：在专家和专业技术人员的指导下，各机构、单位使用支持强度量表和其他评估量表，对智力残疾人进行评估。

时间：2014 年 5 月 24 日—6 月 15 日。

责任单位：各试点机构、单位。

2. 制定个别化支持方案

内容：各试点机构、单位根据对智力残疾人的评估结果，并通过查阅个人档案、家访与家长沟通等渠道，收集智力残疾人个人资料，给每个智力残疾人制定就业的 ISP 计划。

时间：2014 年 6 月 24 日完成。

责任单位：各试点工作机构、单位。

3. 开展职业康复训练

内容：根据所制定的智力残疾人就业 ISP 计划，有针对性地对服务对象进行行为习惯、职业人格等方面的职业康复训练。

时间：2014 年 6 月—8 月。

责任单位：各试点机构、单位。

4. 开发工作岗位

内容：各机构开发不少于纳入试点项目服务对象人数的工作岗位，并与企业协商完成岗位工作内容调整。各机构开发的工作岗位实行信息共享，试点机构可以调剂使用。

时间：2014 年 8 月。

责任单位：各试点机构、单位。

5. 工作交流会（一）

内容：召开支持性就业工作试点和一次交流会，各机构介绍前段工作情况，对遇到的工作难点进行研究，必要时请专家给予指导。

时间：2014年9月。

责任单位（人）：湖南省残疾人劳动就业服务中心、刘战旗。

6. 密集支持、自然支持、退出

内容：智力残疾人进入企业工作，就业辅导员完成智力残疾人技能培训、工作任务分解与流程制定、用人单位员工培训等密集支持，建立自然支持工作环境，在智力残疾人适应工作后退出，进行后期跟踪。

时间：2014年9月—2014年12月。

责任单位：各试点机构、单位。

7. 庇护性工厂（场）建设

内容：制定庇护性工厂（场）建设方案，按计划进度建成并投入使用。

时间：2015年1月前。

责任单位：各承建机构、单位。

（三）中期调整、检查督导阶段

1. 工作交流会（二）

内容：召开支持性就业工作试点第二次交流会，各机构介绍工作情况，分享工作经验，对遇到的工作难点进行研究；开展业务培训。

时间：2015年1月。

责任单位（人）：湖南省残疾人劳动就业服务中心、刘战旗。

2. 中期调整

内容：各试点机构、单位根据工作进度及实施情况，对通过评估、人岗匹配、密集支持，仍无法实现就业的智力残疾人，总结经验、改进方法、加强支持、调换对象，确保试点目标的实现。

时间：2015年1月—2015年7月。

责任单位：各试点机构、单位。

3. 检查督导

内容：组织专家、督导，对各试点机构、单位工作落实情况定期进行跟踪、指导、检查督促。

时间：2015年1月—2015年8月。

责任单位（人）：湖南省残疾人劳动就业服务中心、刘战旗。

4. 骨干培训

内容：对在工作中表现突出的就业辅导员，作为本省的支持性就业培训师或督导培养对象，组织参加中智协、心智联会及其他机构举办的培训班学习。

时间：2015年1月——

责任单位：湖南省残疾人劳动就业服务中心。

（四）后期总结阶段

1. 案例整理

内容：各试点机构、单位将所承担的试点任务完成情况，整理全套工作资料，并写出工作报告。

时间：2015年9月—2015年10月。

责任单位：各试点机构、单位。

2. 项目总结

内容：召开会议，对试点工作进行全面总结；编写支持性就业手册、开发相关工具；提出湖南本土智力残疾人支持性就业工作对策及建议；推动促进智力残疾人就业政策的制

定；对工作成绩突出的单位、部门和个人进行表彰。

时间：2015年11月—2015年12月。

责任单位：湖南省残疾人联合会。

3. 成果上报

内容：将湖南开展智力残疾人支持性就业工作试点成果汇编成册，提交总结及研究报告，上报中智协项目组。

时间：2016年1月。

责任单位：湖南省残疾人联合会。

五、保障措施

(一) 加强组织领导。成立湖南省支持性就业工作试点领导小组。

组长：谭奇元 省残联副理事长

副组长：阳庆云 省残疾人劳动就业服务中心主任

成员：羊洁 省残疾人劳动就业服务中心副主任

姜峰 省残疾人劳动就业服务中心工作人员

刘战旗 长沙民政职业技术学院教师

高翔 长沙慧灵托养中心主任

徐蓉 长沙春晖家长组织召集人

张盈盈 长沙市天心区怡智家园主任

(二) 落实工作经费。省残联从就业保障金中安排50万元资金，作为试点工作经费，主要用于智力残疾人培训与职业能力康复、就业辅导员业务培训与工作补贴、庇护性工厂(场)建设补贴、支持性就业工具开发、工作宣传等方面的开支。

(三) 做好督促检查。明确整体工作目标和各阶段工作目标，对试点工作进行目标管理。每个季度对各试点机构、单位开展工作情况进行一次检查、督促，及时掌握试点工作进度。定制湖南支持性就业微信公众号，通报工作情况。建立退出机制，对不按要求开展工作的机构、单位，经两次催告无效的，强制退出试点。

(四) 加大宣传力度。把对支持性就业工作的宣传放在与就业辅导员培养、推动支持政策制定同等重要的位置，加强对智力残疾人就业能力、就业状况、支持性就业工作理念及试点工作成果的宣传，营造推进工作开展良好的舆论环境。

9.3 《湖南省智力残疾人支持性就业庇护工场建设规范》(试行)

第一条 为规范智力残疾人庇护工场建设，推动开展支持性就业工作，促进智力残疾人就业，特制定本规范。

第二条 本规范所称庇护工场，是指提供年满16岁以上，具有工作意愿但工作能力不足的智力残疾人(含自闭症患者，下同)庇护性就业，以提升其就业能力的工作场所。

庇护工场的形式包括工厂、商店、农场、手工作坊、工作站(室)、工作队等。

第三条 庇护工场可以单独或结合托养机构、阳光家园的方式设立，其规模以社区化、小型化为原则。

第四条 庇护工场的设施，应依就业项目及内容，并顾及智力残疾人的特殊需要，提供无障碍环境。

第五条 庇护工场的空间、设施及设备，应符合相关消防安全法规，并考虑采光、通风及清洁卫生等条件。

第六条 设立庇护工场应有明确的运营计划书。

第七条 庇护工场的职能职责：

1. 就业项目的经营管理；
2. 个别化的职业能力强化计划；
3. 个案管理及生涯转衔服务。

庇护工场设立的就业项目，应符合就业市场和社会需求并符合智力残疾人的就业发展方向。

第八条 庇护工场应为智力残疾人制定个别化的职业能力强化计划，其内容包括：

1. 智力残疾人工作、生活技能及相关技巧的强化措施；
2. 智力残疾人社会适应能力辅导与提升。

职业能力强化计划服务期满后，应进行职业能力评估，评估结果作为就业者生涯转衔服务或职业能力再强化的依据。

第九条 庇护工场应根据就业者情况及工场规模，合理配备工作人员：

1. 主管人员：负责庇护工场业务及产品销售；
2. 就业辅导员：负责提供个案管理、转衔服务、就业准备、社会适应辅导、技能培训、工作岗位训练等。
3. 其他人员。

第十条 庇护工场应有具体的工作标准及评价体系。

工作标准和评价体系应在显眼位置予以公示。

第十一条 就业辅导员由经过相关专业培训合格并在残疾人劳动就业服务机构备案的人员担任。

第十二条 庇护工场达到本规范要求的，经授权可以使用湖南省支持性就业统一 LOGO。

第十三条 本规范自发布之日起施行。

附件 1：台湾南区身心残疾人职业辅导资源中心测量工具

编号	测量名称	出版者或代理商	适用对象	备注
A 标准化测验				
100	兴趣测验			
101	我喜欢做的事	职训局	国高职上成人	指 50 题 50 圆形版题本 1
102	职业图片兴趣量表	职训局	智障轻中	题 15
103	生涯兴趣量表水准一二	中国行为科学社	国高职上、成人	指 10 题 I100 题 II100
104	电脑化职业图片兴趣量表	华建	智障轻度	指 9
200	人格测验			
201	基本人格测验	心里出版社	国一至成人	指各 10 a.普通版 b.成人版 题 50 卡 a10 卡 b10
202	柯氏性格测验	中国行为科学社	国高职上、成人	题 97 指 10
300	认知兴性向测验			
301	通用性向测验	职训局	国高职上成人	指 10

				题 I51 题 II50
302	多因素性向测验	中国行为科学社	国二至高三	指 10 题 100
303	区分性向测验水准一二	中国行为科学社	国高中职以上学生及一般人	指 10 题 I25 题 II25 卡 II10 卡 I10
304	系列学业性向测验—高中	中国行为科学社	高中	指 10 题 100
305	系列学业性向测验—大学	中国行为科学社	大学	指 10 题 100
306	简明失语症测验 (OCAT)	心理出版社	疑似脑伤患者	2 套
307	威斯康辛卡分类测验 (WCST—WCST、CV4)	心理出版社	疑似脑伤患者	1 1 (电脑版)
308	颜色轨迹测验 (CTT)	心理出版社	疑似脑伤患者	1
309	Rey Complex Figure Test and Recognition Trial(RCFT)	心理出版社	疑似脑伤患者	1
310	成人生涯认知量表	心理出版社	大四到成人	指 2 题 50
400	成就测验			
401	系列学业技能测验	中国行为科学社	国二高中大一	指 10 题 II100 卡 20 题 III100 卡 10
402	陈氏非语交能力测验	中国行为科学社	国高职上成人	指 10 题 100 卡 20
403	学校能力测验水准四	中国行为科学社	高中职业大学	指 10 题 100 卡 20
500	智力测验			
501	魏氏成人智力测验第三版	中国行为科学社	16—84 岁成人	手册 3 分析软件 1
502	瑞文氏高级圆形推理测验	中国行为科学社	13 岁以上、成人	指 100 题 I100 题 II100
503	托尼非语文智力测验—普及版	心理出版社	4 岁至成人	指 10 题 2
504	圆形思考智能测验	心理出版社	大一到成人	指 2 题 50
600	生活适应			
601	青年生活适应量表	中国行为科学社	18—30 岁青年	指 10
602	行为与情绪评量表	心理出版社	6 到 18 岁	指 10 题 100
603	情绪障碍评量表	心理出版社	6 到 18 岁	指 10 题 100
604	贝克绝望量表	中国行为科学社	17 岁至 80 岁	指 10 卡 10

605	贝克忧伤量表	中国行为科学社	13 岁至 80 岁	指 10
606	贝克焦虑量表	中国行为科学社	17 岁至 80 岁	指 10
607	贝克自杀意念量表	中国行为科学社	17 岁以上	指 10
700	其他 (态度/价值/生涯/焦虑)			
701	工作气质测验	职训局	国高职以上、成人	指 50 题 50
702	工作价值观测验	中国行为科学社	大专及其专业在职青年	指 10
703	生涯发展阻碍因素量表	中国行为科学社	大专生	指 10
704	身心残疾人转衔服务评估表	心理出版社	刚离校之高中职身心残疾人	指 10
705	罗氏职能认知评量	华建	精障	2
706	IADL 工具性日常生活功能		智能障碍	3
707	工作媒合资料库—肢听精	劳检所	智听精	10
708	褚氏职能测验组	华建	精障	纸本
B 工作样本				
801	伟考氏职前技能评估	华建		2
802	综合工作能力评量	育成基金会	智障轻中	2
803	VEIEWS	香港转移	智障轻中	2
804	VAPLAR18(CUBE)	豪介	智障轻中	2
C 生理评估&体适能				
901	台达功能性生理评估工具组	华建		含跑步机 (共 1 组)
902	普度测验板			2 套
903	明尼苏联手部操作测验			2 套
904	褚氏手部技巧度测验	华建		1 组
905	O'connor 手指灵敏度测验			1 套
906	O'connor 蹄子灵敏度测验			1 套
907	手握利器			2 套
908	捏力器			2 套
909	木制登陆箱 40*40*35			1 个
910	三分钟登陆测量仪			1 个
911	身高尺、腰围布尺			1 个
912	箭头式体前弯测量器			1 个
913	记拍器—简易			1 个
914	计步器			1 个
915	手腕型血压测量器			1 个
916	体脂肪测量仪 TANIT			1 个
917	码表			5 个
918	推拉力计			1 套
919				
920				
921				
D 电脑相关周边辅具				
001	健身保健框			1 个

002	手臂支撑架			1 支
003	辅助握笔器（左、右）			1 对
004	加重握笔器			1 支
005	穿套式键盘打字辅具（右手）			1 对
006	可调式升降桌（含电脑工学椅）			1 个
007	摇杆滑鼠			1 个
008	按键式滑鼠			1 个
009	单键滑鼠			1 组
010	头控滑鼠(含 USB 模拟器)			1 组
011	拖戈轨迹球			1 个
012	17 吋触控式液晶荧屏			1 套
013	随意换位枕 / 加强型 81*102 公分			1 套
014	轮椅			1 台
E 视障辅具				
001	摄视机组			1 组
002	LED 放大镜			1 组
003	短焦望远镜（4X6X8X10X）			4 支
004	盲用触摸指示器			1 台